



Palvelualojen ammattiliitto PAMin

# **EDUSKUNTAVAALI- TAVOITTEET**

kaudelle 2027–2031

# Johdanto

PAM tavoittelee yhteiskuntaa, jossa huolehditaan inhimillisestä pääomasta, ihmisistä. Suomessa jokaisella tulisi olla mahdollisuus turvalliseen ja hyvään elämään. Jokaisella on oikeus työhön ja toimeentuloon. Tarvitaan koulutusta, terveydenhuoltoa ja elämisen perustarpeet.

Ihminen on rohkea ja valmis uusiin haasteisiin, kun hän voi luottaa siihen, että elämän pahassa paikassa yhteiskunnan suojaverkot nostavat takaisin pinnalle ja kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti. Suomi on vahva, kun jokainen on mukana sen rakentamisessa, ja kun kaikki ovat mukana, elinkeinoelämäkin kukoistaa.

Moni palvelualoilla työtä tekevä kohtaa kuitenkin elämässään ongelmia ja luottamus omaan tulevaisuuteen horjuu. Toimeentulo on epävarmaa, kun tulot ovat pieniä tai työsuhde epävakaa. Oma osaaminen voi tuntua heikolta, kun teknologia muuttuu. Aiemmin työntekijää suojanneita rakenteita on heikennetty ja esiin tulee uusia ongelmia, joihin ei ole varauduttu. Ihmisten kokemat paineet työssä ja omassa elämässä ovat kovia.

Maamme vahvuus on ollut keskinäinen luottamus ja sen pohjalle rakentuva vuoropuhelu. Sitä haluamme vahvistaa ajassa, jossa maailma ympärillämme tarvitsee yhteistyötä. Vuoropuhelulle ja sopimisen kulttuurille on rakennettu työelämä ja yhteiskunta, jossa yhdistyvät tasa-arvo ja taloudellinen menestys. Se on hyvän kehä, jossa vahvistuu luottamus toisiimme ja tulevaisuuteen.

Hyvä uutinen on, että maailmaa voidaan muuttaa. Eduskuntavaalit tarjoavat mahdollisuuden tehdä yhdessä parempaa.

## PAM on Suomen toiseksi suurin ammattiliitto

PAMilla on noin 180 000 jäsentä, joista

- 71 % on naisia
- 24 % on nuoria
- 13 % puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea.

PAM neuvottelee 30 työehtosopimusta. Suurimmat sopimusalat ovat

- kaupan ala
- matkailu- ja ravintola-ala
- kiinteistöpalveluala
- vartiointiala



Johdanto .....	2
Vakaan ja tuottavan (työ)elämän Suomi .....	4
Vakituinen työsuhde mahdollistaa tulevaisuuden suunnittelun .....	5
Kokoaikatyöllä kestävä työelämä .....	6
Lisätyöstä tulee maksaa korotettua palkkaa .....	7
Silpputyötä tekeville parannuksia vuosilomaoikeuteen .....	8
Vuokratyöntekijän asemaa pitää vahvistaa .....	9
Selkeyttä alustatyöhön ja loppu näennäisyrittäjyydelle .....	10
Työntekijöiden irtisanomissuojaa parannettava .....	11
Työajan lyhentämisellä hyvinvointia ja tuottavuutta .....	12
Perhemyönteisten työpaikkojen puolesta .....	13
Imetysmyönteisiä käytäntöjä työpaikoille .....	14
Lähisuhdeväkivaltaan varautuminen työpaikalla .....	15
Vaihevuosien terveystarkastukset tukemaan työkykyä .....	16
Parempi suoja raskaana oleville työntekijöille .....	17
Työntekoa, osaamista ja vakaampaa toimeentuloa tukeva Suomi .....	18
Sosiaaliturvan tulee joustaa työn mukana .....	18
Oikeudenmukainen työttömyysturva ja kohtuulliset työnhakuvaihtoehdot osa-aikatyötä tekeville .....	19
Yleinen asumistuki tukemaan työntekoa .....	20
Lisää kohtuuhintaisia koteja .....	21
Vuorohoitoa joustavasti oman työpaikan tai asuinalueen läheltä .....	22
Asiakasmaksut eivät saa estää hoitoon pääsyä .....	23
Ammatillisen koulutukselle työrauha ja riittävät resurssit .....	24
Jatkuvan oppimisen ansiosidonnainen tuki .....	25
Työperäistä hyväksikäyttöä kitkevä Suomi .....	26
Määritetään työperäisen hyväksikäytön riskitoimialat .....	27
Alipalkkauksen kriminalisointi ehkäisee työperäistä hyväksikäyttöä .....	28
Julkisissa hankinnoissa ei saa olla tilaa työehtojen polkemiselle .....	29
Alihankintaketjuissa rehottava työperäinen hyväksikäyttö kuriin .....	30
Veronumero käyttöön kiinteistöpalveluissa sekä ravintola-alalla .....	31
Hyväksikäyttöä tulee ehkäistä jo lähtömaissa .....	32
Pelko oleskeluluvan menettämisestä ei saa olla este irtautua hyväksikäytöstä .....	33
Saatavuusharkinta ja laajennettu työnteko-oikeus määritetään alueellisesti läpinäkyvien kriteereiden perusteella .....	34
Viranomaisille riittävät resurssit ja toimivaltuudet .....	35
Työperäisen hyväksikäytön uhreille tukea matalalla kynnyksellä .....	36
Työntekijäystävällinen Suomi .....	37
Verovähennysoikeuden palauttaminen tukee järjestäytyneitä työmarkkinoita .....	38
Työehtojen vähimmäissuojaa vahvistetaan turvaamalla yleissitovuus .....	39
Sopimista ja sovintoa tukeva instituutio .....	40
Tasapuolinen ja ostovoimaa turvaava sovittelu .....	41
Paikalliselle sopimiselle ehdit pelisäännöt .....	42
Palautetaan tasapaino lakkosakkoihin ja selkeys lakkorajoituksiin .....	43
Ammattiliitoille kanneoikeus .....	44
Matalan kynnyksen oikeussuojakeinolla ratkaisuja riitoihin nopeammin ja edullisemmin .....	45
Turvataan liittöjen oikeus sopia etuja jäsenilleen .....	46



# Vakaan ja tuottavan (työ)elämän Suomi

Vakaat ja ennakoitavat tulot antavat perustan rakentaa omaa elämää ja suunnitella tulevaisuutta. Nykyinen työelämä ei sitä kaikille mahdollista.

Marraskuussa 2025 kolmasosalla PAMin jäsenistä oli vähintään melko vakavia taloudellisia huolia. Joka viides yksinhuoltaja oli erittäin huolestunut toimeentulostaan seuraavan kuukauden aikana. Osa-aikatyötä tekevillä huolet olivat selvästi kokoaikaista työtä tekeviä suurempia.

Alan työntekijöiden toimeentulo-ongelmat johtuvat usein vähäisistä työtunneista, joiden taustalla on osa-aikainen työsuhde, vuokratyö tai erikseen työhön kutsuttavan työsopimus. Määräaikaiset työsuhteet ovat myös tavallisia, ja ne lisäävät epävarmuutta.

Suomessa valtaosa työntekijöistä on vakituksessa kokoaikatyössä. Vuonna 2024 vähittäiskaupan ja matkailu- ja ravintola-alan työntekijöistä vain noin puolet oli jatkuvassa kokoaikatyössä, ja puolet olivat osa-aikaisissa tai määräaikaisissa työsuhteissa. Joka kymmenennen työsuhde on osa-aikainen pätkätyö. Epätavallisissa työsuhteissa suuri osa työntekijöistä on vastoin tahtoaan.

Kun työstä saatavat tulot eivät riitä toimeentuloon, yhteiskunta tulee vastaan sosiaaliturvalla. On perusteltua vaatia työnantajia pyrkimään kokoaikaisen vakituisen työn tarjoamiseen halukkaille työntekijöille.

Palvelualoilla osaavan työvoiman saatavuus ja korkea vaihtuvuus on haaste työnantajille. Kokoaikaiset ja vakituiset työsuhteet parantavat alojen pito- ja vetovoimaa.

Ikärakenteemme on suuri haaste suomalaiselle yhteiskunnalle. Nuoret ikäluokat ovat pieniä ja syntyvyys alhaista. Ikääntyvien pitäisi jaksaa töissä pidempään. Työelämän on oltava osa ratkaisua. Kaikenikäiset työntekijät kaipaavat työelämästä vakautta ja joustoa. Molempia tarvitaan hyvän työelämän luomiseksi.



# Vakituinen työsuhde mahdollistaa tulevaisuuden suunnittelun

Asiasanat: työsuhde, määräaikaisuus, matalapalkkaisuus

Suomessa lähtökohtana on toistaiseksi voimassa oleva eli vakituinen työsuhde. Kuitenkin 17 % palkansaajista oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2023. Osuus on EU-maista viidenneksi korkein. Määräaikaista työtä tekevästä 58 % teki sitä siksi, ettei vakituista työtä ollut tarjolla. Suurin osa oli siten vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Erityisesti nuoret naiset ovat määräaikaisissa työsuhteissa.

Esimerkiksi matkailu- ja ravintola-alalla määräaikaisten työsopimusten käyttö on lisääntynyt selvästi. Vuonna 2023 alan työntekijöistä 21 % oli määräaikaisissa työsuhteissa, kun vielä vuonna 2020 luku oli 14 %. Vuonna 2023 alan määräaikaisista työntekijöistä 64 % oli myös osa-aikaisia. Kokoaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden lisääminen parantaa myös työvoiman saatavuutta palvelualoilla.

Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on tähän saakka vaatinut sekä määräaikaisuuden perusteen että sen, ettei työnantajalla ole pysyvää työvoimatarvetta. Ainoa poikkeus on ollut, että työntekijän pitkäaikaistyöttömyys on riittänyt määräaikaisen sopimuksen perusteeksi ilman muita em. perusteita.

Orpon hallituksen johdolla työsopimuslakia muutettiin ja laajennettiin mahdollisuutta perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen. Lainsäädäntömuutos heikentää työntekijöiden asemaa ja työsuhdeturvaa. Se lisää määräaikaisia työsuhteita. Uusi lainsäädäntö on monimutkaista ja vaikeaselkoista ja tulee aiheuttamaan soveltamisongelmia.

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä naisvaltaisilla aloilla. Joka neljäs raskaana oleva kokee Suomessa raskaussyrjintää. Tavallisin raskaussyrjinnän muoto on, että määräaikaista sopimusta ei uusita. Lakimuutos lisää siis todennäköisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä vaikeuttaa siihen puuttumista.

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet lisäävät työntekijän riippuvuutta työttömyysturvasta. Tämän takia on perusteltua, että työnantajat osallistuvat turvan rahoittamiseen nykyistä suuremmalla osuudella, kun osa-aikaisuus tai määräaikaisuus perustuu työnantajan tarpeisiin.

## **PAM esittää:**

- Lainsäädäntöön palautetaan vaatimus määräaikaisuuden perusteesta myös ensimmäisen työsopimuksen osalta.
- Lainsäädäntöön palautetaan vaatimus myös 1. työsopimuksen osalta, ettei määräaikaista työsopimusta voi solmia, jos työnantajalla on pysyvä työvoimatarve.
- Säädetään toisiaan seuraavien määräaikaisten työsuhteiden osalta työnantajalle velvollisuus osoittaa, että kyse ei ole laissa kielletystä ketjuttamisesta.
- Koeaika säädetään lyhyemmäksi määräaikaisissa työsuhteissa, esimerkiksi enintään neljäsosa määräaikaisuuden pituudesta.
- Säädetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksut korkeammaksi osa-aikaisilla tai määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevien työntekijöiden osalta.



# Kokoaikatyöllä kestäväää työelämää

Asiasanat: työsuhde, työaika, osa-aikatyö, lisätyö, matalapalkkaisuus

Osa-aikatyö yleistyy Suomessa. Se voi olla tarpeellinen jousto, kun se on työntekijän toive. Valitettavasti vastentahtoinen osa-aikatyö yleistyy erityisesti matalapalkka-aloilla. Palvelu-aloilla osa-aikatyö on erityisen yleistä. Tilastokeskuksen vuoden 2024 tilastojen mukaan 46 % vähittäiskaupan, 44 % majoitus- ja ravintola-alan ja 28 % kiinteistöpalvelualan työsuhteista oli osa-aikaisia. 35 %:lla osa-aikaisuuden syy oli, että kokoaikatyötä ei ollut tarjolla.

Vastentahtoinen osa-aikatyö tarkoittaa sitä, että työnantaja ei syystä tai toisesta tarjoa henkilölle kokoaikaista työtä, vaikka henkilö olisi halukas sitä tekemään. Työntekijöille osa-aikatyö merkitsee usein epävarmuutta ja taloudellista niukkuutta.

Työnantajat puolestaan säästävät työnantajakuiluissa ja siirtävät osa-aikatyötä teettämällä kysynnän vaihteluista aiheutuvaa liiketoimintariskiä työntekijöiden kannettavaksi. Kirjaamalla työ sopimukseen kertakaikkisen lisätyösuostumuksen moni työnantaja velvoittaa työntekijän ottamaan vastaan kaiken tarjotun lisätyön eli olemaan aina käytettävissä.

Työsopimuslaissa on työnantajalle osoitettu velvoite tarjota osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen lisätyötä ennen uuden työntekijän palkkaamista, mutta tämä velvoite ei ole riittävässä määrin auttanut kasvattamaan kokoaikaisten työsuhteiden osuutta.

Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet lisäävät työntekijän riippuvuutta työttömyysturvasta, joten on perusteltua, että työnantajat osallistuvat sen rahoittamiseen suuremmalla osuudella, kun osa-aikaisuus tai määräaikaisuus perustuu työnantajan tarpeisiin.

Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet lisäävät työntekijän riippuvuutta työttömyysturvasta, mikä nostaa työttömyysturvan kuluja. Siksi on perusteltua, että työnantajat osallistuvat työttömyysturvan rahoittamiseen nykyistä suuremmalla osuudella, kun osa-aikaisuus tai määräaikaisuus perustuu työnantajan tarpeisiin.

## **PAM esittää:**

- Lainsäädäntöön lisätään vaatimus, jonka mukaan työsuhteen osa-aikaisuudelle pitää olla lain tarkoittama peruste.
- Veloitetaan työnantaja ennen uuden työvoiman palkkaamista neuvottelemaan luottamusmiehen kanssa mahdollisuudesta tarjota kokoaikatyötä tai pysyvää lisätyötä osa-aikatyötä tekeville työntekijöille.
- Poistetaan laista mahdollisuus antaa kertakaikkinen lisätyösuostumus.
- Säädetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksut korkeammaksi osa-aikaisilla tai määräaikaisilla työ sopimuksilla työskentelevien työntekijöiden osalta.



# Lisätyöstä tulee maksaa korotettua palkkaa

Asiasanat: osa-aikatyö, palkka, työaika

PAMin jäsenkyselyn vastaajista 44 % on osa-aikaisessa, määräaikaisessa, erikseen työhön kutsuttavassa tai näitä yhdistävässä työsuhteessa. Merkittävä osa tekee osa-aikatyötä, koska kokoaikatyötä ei ollut tarjolla.

Osa-aikatyön yleistymistä on osaltaan vauhdittanut se, että osa-aikatyöntekijöiden käyttäminen on työnantajalle halvempaa kuin kokoaikatyötä tekevien. Onkin tavallista, että osa-aikatyöntekijä tekee enemmän tunteja kuin mitä hänen työ sopimuksessaan on sovittu.

Osa-aikatyöntekijöitä ei saa kohdella epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä ylityökorvauksia koskevissa säännöksissä, ellei tälle ole objektiivisia ja asiallisia perusteita. Kansallisen lainsäädännön vaatimus, että ylityökorvausta maksetaan vasta, kun työaika ylittää kokoaikaisen työntekijän normaalin työajan, on syrjivä ja ristiriidassa EU-oikeuden kanssa.

## **PAM esittää:**

- Työaikalakia korjataan pikaisesti olemassa olevan oikeuden mukaiseksi siten, että osa-aikaisille työntekijöille työ sopimuksen ylittävistä tunteista maksetaan korotettua palkkaa samoin perustein kuin kokoaikaisille.



## Silpputyötä tekeville parannuksia vuosilomaoikeuteen

Asiasanat: työsuhde, määräaikainen työ, vuokratyö, puitesopimukset

Uudet työntekijät ansaitsevat vähemmän vuosilomaa kuin pidempään työskennelleet. Työsuhteen alussa lomaa kertyy 2 päivää kuukaudessa. Kun työsuhde on kestänyt yli vuoden, lomaa kertyy 2,5 päivää kuukaudessa.

Jos työntekijällä on peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita tai lyhyitä työkeikkoja, hän voi olla saman työnantajan palveluksessa pitkään ilman, että hän voi pitää ansaitsemiaan lomia. Tämä johtuu vuosilomalaista: lomaetuudet siirtyvät työsuhteesta seuraavaan vain, jos työnantaja ja työntekijä sopivat siitä. Jos työnantaja ei suostu, lomat maksetaan rahana jokaisen työsuhteen päättyessä. Lyhyissä, peräkkäisissä työsuhteissa työntekijä ei usein ehdi ehdottaa siirtoa. Hän ei myöskään välttämättä tiedä, että siirto on mahdollinen.

Silputtu työ tuo työntekijälle usein epävarmuutta toimeentulosta. Se heikentää myös mahdollisuuksia palautua ja sovittaa työ ja muu elämä yhteen, jos palkallista lomaa ei voi pitää. Työnantajalle järjestelmä voi olla edullinen. Uusilla työntekijöillä lomaa kertyy vähemmän, eikä lomaa aina tarvitse antaa pidettäväksi. Siksi työtä saatetaan teettää halvemmalla esimerkiksi vuokratyönä, puitesopimuksilla tai määräaikaisilla työsopimuksilla. Pahimmillaan tämä kannustaa korvaamaan vakituisia työsuhteita silputuilla työsuhteilla.

### **PAM esittää:**

- Vuosilomalakia muutetaan niin, että kaikissa työsuhteissa työntekijä ansaitsee lomaa 2,5 päivää kuukaudessa heti työsuhteen alusta alkaen.
- Vuosilomalakia muutetaan niin, että työntekijällä on oikeus saada vuosilomaetuudet annettaviksi palkallisena vuosilomana seuraavan tai seuraavien työsuhteiden aikana ja että työnantajalla on velvollisuus tiedustella, haluaako työntekijä tätä oikeuttaan käyttää.



# Vuokratyöntekijän asemaa pitää vahvistaa

Asiasanat: työsuhde, vuokratyö, matalapalkkaisuus, EU

Vuokratyöstä on tullut yksityisillä palvelualoilla yleinen työn teettämisen muoto. Eniten vuokratyötä teetetään majoitus- ja ravintola-alalla, jossa vuonna 2023 peräti kahdeksan prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli vuokratyössä. Vuokratyötä tekevät erityisesti nuoret ja maahanmuuttajat. Vuokratyösuhteissa työsuhdeturvan lisäksi ansiot ovat usein vakituista työsuhdetta heikompia.

Vuokratyö eli ”temporary agency work” on epätyypillinen työsuhde, joka oli alun perin tarkoitettu kausi- ja sesonkiluonteisiin tai tilapäisluonteisiin töihin. Koska Suomessa vuokratyön teettämistä ei ole juuri säädelty, on tilanne johtanut siihen, että vuokratyösuhteet saattavat kestää jopa useita vuosia. Yritykset käyttävätkin nykyään vuokratyövoimaa osittain työlainsäädännön ja suoran työnantajavastuiden ja -velvollisuuksien välttämiseen.

Monelle työntekijälle on tuttua pitkäaikainen vuokratyö saman asiakasyrityksen palveluksessa usein samoissa tehtävissä kuin asiakasyrityksen oma henkilökunta. Jo EU-oikeus lähtee kuitenkin siitä, että vuokratyö on tilapäistä ja vuokratyödirektiivi edellyttää, että kansallisella lainsäädännöllä säilytetään vuokratyön ”tilapäinen luonne”. Suomessa lainsäädäntö ei kuitenkaan riittävällä tavalla turvaa tätä eikä kannusta vuokratyöntekijöiden siirtymistä käyttäjäyritysten vakituiksi työntekijöiksi. Päinvastoin vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliset sopimusehdot saattavat käytännössä estää vuokratyöntekijän palkkaamisen käyttäjäyrityksen palvelukseen.

Lainsäädännöllä on edistettävä vuokratyöntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua ja mahdollistettava heidän siirtymisensä pysyvämpiin työsuhteisiin. Tämä tukee työelämän vakautta ja ehkäisee vuokratyön väärinkäyttöä.

## **PAM esittää:**

- Lainsäädännössä todetaan vuokratyön tilapäinen luonne EU-direktiivin edellytysten mukaisesti.
- Kielletään vuokratyöyrityksen ja asiakasyritysten väliset sopimusehdot ja -maksut, jotka suoraan tai välillisesti estävät työntekijän siirtymistä asiakasyrityksen palvelukseen.
- Asiakasyrityksen on tiedotettava vapautuvista työpaikoista niin, että myös vuokratyöntekijä saa tiedon.
- Asiakasyrityksen on tarjottava vuokratyöntekijälle vakituista työsuhdetta, jos tämä on työskennellyt asiakasyrityksessä yhteensä 12 kuukautta 24 kuukauden ajanjakson kuluessa.



## Selkeyttä alustatyöhön ja loppu näennäisyrittäjyydelle

Asiasanat: alustatalous, työsuhde, yrittäjyys, yritysvastuu, alihankinta, sanktiot, oikeussuoja

Yhteiskunnallinen keskustelu on jo lähes vuosikymmenen pyörinyt sen ympärillä, ovatko alustatyötä tekevät henkilöt työntekijöitä vai yrittäjiä. Tilanteeseen ovat ottaneet kantaa eri viranomaiset ja tuomioistuimet. Niiden ratkaisuista löytyvät kummatkin kannat.

Epäselvä tilanne on haitallinen niin työtä tekeville kuin yrityksillekin. Se on myös johtanut siihen, että alustatyöntekijät usein alivakuuttavat itsensä niin eläke- kuin työttömyysturvankin osalta. Nämä puutteelliset maksut lankeavat tulevaisuudessa yhteiskunnan maksettavaksi.

Alustatyössä tilien eteenpäin vuokraamisesta on tullut yleinen käytäntö. Alustayritykset eivät millään tavalla valvo tai ole lainsäädännön kautta vastuussa siitä, että lähettiketjussa toteutuvat kohtuulliset työehdot tai edes sitä, että tilejä vuokraavilla henkilöillä on työluvut kunnossa.

Alustatyötä tekevät henkilöt toimivat tällä hetkellä pääosin yksityisyrittäjän asemassa. Yrittäjyydelle ominainen itsenäisyys on alustatyössä kuitenkin usein näennäistä.

Näennäisyrittäjyyttä esiintyy enenevässä määrin monella muullakin alalla. Siihen voi törmätä niin alustatyössä kuin jäätelökioskilla kesätyössä tai siivousalalla. Näennäisyrittäjänä tehtävä työ täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, mutta työtä tekevä henkilö on määritelty yrittäjäksi. Tämä vie tosiasiallisesti alisteisessa asemassa olevalta henkilöltä kaiken heikomman osapuolen suojaksi luodun työoikeudellisen lainsäädännön suojan.

Samalla työtä teettävä taho voi siirtää kaikki työnantajavelvoitteet ja riskit työtä tekevän henkilön kannettavaksi. Näennäisyrittäjänä työtä tekevä ei ole työtä teettävän yrityksen kanssa miltään osin tasavertoisessa asemassa ja yleistä on, että yritys sanelee työn ehdot ja muuttaa niitä yksipuolisesti.

Lainsäädännössä tulee puuttua yritysten mahdollisuuteen teettää työtä työsuhteenomaisesti mutta ilman työsuhteen tuomaa turvaa.

### **PAM esittää:**

- Alustatyöhön säädetään automaattinen ja tehokas työsuhdeolettama.
- Alustayritykselle säädetään vastuu varmistaa, että sopimuskumppanin käyttäessä sijaisia työolot ja ulkomaalaisten työntekijöiden työluvut ovat kunnossa läpi alihankintaketjun.
- Näennäisyrittäjyyden ja väärinkäytösten estämiseksi tarvitaan nopea ja tehokas tapa vahvistaa onko kyseessä työsuhde vai aito yrittäjyys.
- Oikeudentilan tahallisesta väärintulkinnasta langetetaan työn teettäjälle tuntevia sanktioita.



# Työntekijöiden irtisanomissuojaa parannettava

Asiasanat: irtisanominen, työsuhde, työsopimuslaki

Työsuhdeturva on työoikeudelle keskeisen työntekijän suojelun periaatteen tärkeä osa. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Orpon-Purran hallituksen toteuttama ansioturvan heikentäminen korostaa irtisanomissuojan parantamisen tarvetta. Yksityisillä palvelualoilla työntekijöille ei yleensä makseta vapaaehtoisia erorahoja.

Henkilöperusteisen irtisanomissuojan taso vaihtelee toimialojen välillä. Irtisanomislainsäädännön muutosten jälkeen irtisanomissuoja heikentyi toimialatasolla käytännössä matalapalkkaisilla ja naisvaltaisilla palvelualoilla ja sellaisissa yksityisen sektorin toimialoilla ja tehtävä- ja ammattiryhmissä, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä. Teollisuuden ja kuljetusalojen työntekijät taas ovat edelleen laajasti työehtosopimusmääräyksistä tulevan paremman työsuhdeturvan piirissä.

Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla on Suomessa varsin helppoa ja halpaa verrattuna moneen muuhun Euroopan maahan. Orpo-Purran hallitus on helpottanut sitä entisestään heikentämällä työntekijöiden irtisanomissuojaa poistamalla takaisinottovelvollisuuden työnantajilta, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti alle 50 työntekijää.

Samaan aikaan irtisanomissuojan heikentämisen kanssa Orpo-Purran hallitus on leikannut työttömyysturvasta. Erityisesti ansioturvan leikkaaminen on kaventanut työnantajien vastuusta irtisanottujen toimeentulosta ja siten pienentänyt yritysten kustannuksia.

## **PAM esittää:**

- Työsopimuslakiin palautetaan asiallinen ja painava peruste työsopimuksen henkilöperusteiseen irtisanomiseen, lisätään painavuutta ilmentävät termit vakava ja olennainen sekä säädetään varoitukselle kirjallinen määrämuoto.
- Laajennetaan uudelleensijoittamisvelvollisuus koskemaan vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä ja julkisyhteisöjä, pl. niin vakavat työsuhteeseen liittyvät rikkomukset, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.
- Luottamuksen palauttamiseksi ja työsuhteen päättämisen välttämiseksi säädetään työnantajalle velvollisuus neuvotella luottamusmiehen tai ammattiosaston kanssa ennen henkilöperusteista irtisanomista.
- Tuotannollis-taloudellisissa irtisanomisissa
- Vahvistetaan ja laajennetaan työnantajan kouluttamisvelvollisuutta uudelleensijoittamisvelvoitteen osana ja säädetään uudelleensijoittamisvelvollisuus koskemaan koko konsernia.
- Palautetaan takaisinottovelvoite koskemaan kaikkia työnantajia ja pidennetään se kaikkien työntekijöiden osalta kuuden kuukauden mittaiseksi työsuhteen kestosta riippumatta.
- Rinnastetaan vuokratyöntekijä uuteen työntekijään.
- Veloitetaan työnantaja maksamaan tuotannollisin tai taloudellisin syin irtisanotuille työntekijöille irtisanomiskorvaus.
- Korvauksia laittomasta irtisanomisesta korotetaan ja korvaus ulotetaan takaisinottovelvollisuuden laiminlyömiseen.



# Työajan lyhentämisellä hyvinvointia ja tuottavuutta

Asiasanat: työaika, työhyvinvointi

Työajan lyhentäminen on ollut koko teollistumisen ajan kehityskulku. Viimeiset suuret lyhenykset työaikaan tehtiin 1980-luvulla. Nyt kun työ näyttää muuttuvan yhä intensiivisemmäksi, pitäisi työn kuormittavuutta pyrkiä vähentämään kaikin keinoin, ja nyt kun teknologia näyttää vähentävän ihmistyön tarvetta, pitäisi työn tuloksia jakaa uudella tavalla. Työajan lyhentäminen olisi tähän toimiva keino. Se parantaisi työhyvinvointia, työssä jaksamista ja mahdollisuutta tasapainottaa työtä ja muuta elämää, minkä myötä sillä voisi olla positiivisia vaikutuksia tuottavuuteen ja työurien pituuteen.

Esimerkiksi Islannissa on jo toteutettu laajoja työaikauudistuksia. Siellä alun perin hallituksen toteuttamien kokeilujen rohkaisemana työaika on sittemmin lyhennetty työehtosopimusten kautta niin, että nyt noin 85 % työntekijöistä on oikeutettu 36 tunnin työviikkoon. Myös muualla Euroopassa toteutettujen kokeilujen tulokset ovat kertoneet työhyvinvoinnin paranemisesta, eikä työajan lyhentämisellä ole ollut ainakaan negatiivista vaikutusta yritysten taloudelliseen suoriutumiseen.

Valtaosa suomalaisista suhtautuu myönteisesti ajatukseen lyhentää työaika nykyisestä niin, että ansiotaso ei alenisi. Työajan lyhentämisen vaikutusten ja eri mallien toimivuuden arvioimiseksi olisi perusteltua järjestää kokeiluja yhteistyössä valtionhallinnon, työmarkkinajärjestöjen, työnantajien ja tutkijoiden kanssa.

## **PAM esittää:**

- Aloitetaan asteittain etenevä työajan lyhentäminen ansiotasoa alentamatta.



## Perhemyönteisten työpaikkojen puolesta

Asiasanat: hoitovapaa, läheisen hoito, työ- ja perhe-elämän yhdistäminen, joustot

Monella työssäkäyvällä on lapsi tai vanhempi, joka tarvitsee ajoittain tai jatkuvasti hoitoa. Hoiva on yhä sukupuolittunutta ja hoivaaja on useimmiten nainen.

Ikääntyneiden määrä kasvaa, ja samanaikaisesti hyvinvointialueiden hoiva- ja kotipalveluista on leikattu. Tämä tarkoittaa sitä, että yhä useampi työssäkäyvä joutuu huolehtimaan ikääntyvästä läheisestään.

PAMin vuoden 2025 jäsenkyselyyn vastanneista yli 50-vuotiaista 41 % on huolehtinut säännöllisesti iäkkästä läheisestään työnsä ohessa. 74 % hoivaajista on naisia.

Työssäkäyvät läheishoivaajat toivovat työelämältä joustoja ja pidempiä vapaita. Joka kymmenes on harkinnut ennen aikaista eläköitymistä selvittääkseen hoivavastuustaan. Nykyinen työsopimuslaki mahdollistaa 5 työpäivän palkattoman omaishoivavapaan, joka on monelle tuntematon ja monissa tapauksissa riittämätön. Erityisesti matalapalkkaisilla aloilla palkattomien omaishoitopäivien pitäminen on taloudellisesti vaikeaa. Läheisten hoito ei saisi johtaa köyhyyteen tai työelämästä syrjäytymiseen.

PAMin vuoden 2025 jäsenkyselyn mukaan hoivaajat ovat kuitenkin usein työpaikan tyytyväisimpiä työntekijöitä, kunhan työ tarjoaa riittävät joustot ja ymmärrystä elämäntilanteeseen. Siksi tulisi kannustaa keskusteluun työpaikoilla ihmisten erilaisista tarpeista ja niiden yhteensovittamisesta työhön sekä yksilöllisten tarpeiden huomioimista muun muassa työvuorosunnittelussa.

Suomessa ei ole selkeää ikärajaa, jonka perusteella lapsen voi jättää yksin kotiin. Kun lapsi on sairas, on lapsen olo kuitenkin herkemmin turvattomampi ja vanhemmalla suuri huoli, jos joutuu jättämään tämän yksin sairastamaan. Tilapäinen vapaa, jonka aikana vanhempi saa järjestettyä hoidon lapselle, on erittäin tärkeä, mutta 10-vuoden ikäraja on liian alhainen.

### PAM esittää:

- Kasvatetaan lakisääteisen omaishoivavapaan kestoa 10 työpäivään kalenterivuodessa ja turvataan omaishoivavapaasta aiheutuva ansionmenetyks sairausvakuutuslain päivärahaetuudella.
- Lisätään yhteistoiminnallisen vuoropuhelun aiheeksi hoivavastuuseen liittyvien yksilöllisten tarpeiden huomiointi ja joustot työpaikalla.
- Nostetaan tilapäiseen hoitovapaaseen oikeuttava lapsen ikäraja 12 vuoteen.



# Imetysmyönteisiä käytäntöjä työpaikoille

Asiasana: tasa-arvo, vanhemmuus, työn ja perhe-elämän yhdistäminen

Vuonna 2022 tuli voimaan perhevapaaudistus, jonka tavoitteena on jakaa perhevapaita tasaisemmin vanhempien kesken. Uudistuksen myötä äidit saattavat palata työelämään entistä aikaisemmin – yhä useammin imetyksen vielä jatkuessa.

Monet tutkimukset kertovat imettämisen hyvistä terveysvaikutuksista niin lapselle kuin äidillekin. Imettämisaste on kuitenkin Suomessa huonompi kuin muissa Pohjoismaissa ja siksi on tarpeen vaalia imetysmyönteisyyttä myös työpaikoilla.

Toistaiseksi työpaikoilla on reagoitu vähänlaisesti siihen, että työntekijä saattaa tarvita tukitoimia, jotta imetys onnistuisi työhön paluun jälkeenkin. Imetyksen tukeminen työpaikalla onnistuu pienillä panostuksilla. Tärkeintä on myönteinen suhtautuminen imetyksen ja työnteon yhdistämiseen sekä joustava ja mahdollistava asenne. Imetysmyönteisiä käytäntöjä voidaan työpaikalla kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa.

Työnantajan velvoite tukea imettävää äitiä työpaikalla on osa velvoitetta edistää työn ja perheen yhdistämistä. Velvoite koostuu useista pykälistä monessa laissa ja on itsenään vailla sanktioita.

## **PAM esittää:**

- Työsopimuslakiin säädetään imettävälle työntekijälle oikeus palkkaansa menettämättä keskeyttää työnsä kaksi kertaa 30 minuuttia / 7 tunnin työvuoro imettääkseen tai pumpatakseen maitoa talteen.
- Edellytetään, että työpaikalle on järjestettävä rintamaidon pumppaamiseen ja säilytykseen soveltuva tila.
- Imettämisen mahdollistavat toimenpiteet lisätään osaksi yhteistoiminnan vuoropuhelua työpaikalla.



# Lähisuhdeväkivaltaan varautuminen työpaikalla

Asiasanat: tasa-arvo, väkivalta, työsuojelu

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen Työyhteisön yleissopimuksen C190 väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä. Se astui Suomessa voimaan kesäkuussa 2025. Yleissopimuksessa edellytetään, että lähisuhdeväkivallan vaikutukset työelämässä tunnustetaan ja niitä lievennetään siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista.

Kun yleissopimus ratifioitiin, hallituksen esityksessä todettiin, että yleissopimuksen 10 artiklan voimaansaattaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia. Esityksessä luetellut keinot lähisuhdeväkivallan uhrien tukemiseksi ovat kaikki yleisiä avunsaantipolkuja. Missään pykälässä ei mainita yhteyttä **lähisuhdeväkivallan ja työelämän välillä** siten kuin yleissopimus edellyttää.

Lähisuhdeväkivalta on kuitenkin myös selkeästi työpaikkoja koskeva ilmiö. Työpaikoille tarvitaan tietoa ja ohjeistusta, miten lähestyä, tukea ja ohjata väkivallan uhria avun piiriin. Lisäksi työpaikoilla on tarpeen arvioida lähisuhdeväkivallan uhan ja kuormittavan vaikutuksen ulottumista muuhun työyhteisöön.

## **PAM esittää:**

- Työturvallisuuslakia täydennetään siten, että työnantajan vastuulla olevan työn vaarojen ja riskien arviointi pitää sisällään myös lähisuhdeväkivallan mahdollisesti aiheuttamat riskit työpaikalla.



# Vaihdevuosien terveystarkastukset tukemaan työkykyä

Asiasanat: tasa-arvo, työterveys, työkyky, jaksaminen

Vaihdevuosien aikaiset biologiset muutokset ovat pitkään olleet tabu, josta ei puhuta työpaikalla ääneen. Hormonaaliset muutokset aiheuttavat kuitenkin muutoksia myös työntekijän työkyvyssä esimerkiksi väsymyksen, keskittymisvaikeuksien, unihäiriöiden, mielialan vaihteluiden ja kuumien aaltojen ja tuki- ja liikuntaelinten vaivojen kautta.

Työturvallisuuslain muutos 1.6.2023 tarkensi työnantajan velvollisuuksia edistää ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä työkyvyttömyyttä. Muutoksessa korostettiin työnantajan velvoitteita huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä huomioiden myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työterveys hoitaa normaalikäyntien ohessa tietysti myös vaihdevuosisoireita, mutta selkeitä suosituksia vaihdevuosisoireiden aiheuttaman kuormituksen suhteen ei siirry työn johtamisen tueksi työpaikalle, vaan ne jäivät yksilötasolle tehtäviksi toimenpiteiksi.

## **PAM esittää:**

- Lakisäätöiseen työterveyshuoltoon sisällytetään vaihdevuosien terveystarkastukset, joissa myös tuotetaan ehdotuksia työntekijän työkyvyn tukemiseksi työssään.



## Parempi suoja raskaana oleville työntekijöille

Asiasanat: työsuhdeturva, tasa-arvo, syrjintä, perhevapaa

Suomessa joka neljäs raskaana oleva kokee raskaussyrjintää.

Syrjintä raskauden tai perhevapaan vuoksi on kiellettyä, mutta käytännössä tieto perhevapaasta vaikuttaa yhä työsuhteisiin. Naisvaltaisilla palvelualoilla epätyypilliset työsuhteet lisäävät haavoittuvuutta. Perheellistyminen ei saa olla riski työsuhteelle.

Vuonna 2026 voimaan tulleet muutokset tasa-arvolakiin korjasivat naisten kokeman rakaussyrjinnän vain osittain. Raskaana olevan työsuhteen päättäminen tai jatkamatta jättäminen pitäisi olla yksiselitteisen kiellettyä.

Palvelualoilla on tyypillistä, että työntekijöiden työsopimuksissa on sovittu pienempi tuntimäärä, kuin mitä käytännössä tehdään. Nollatuntisopimuksilla tai pienillä sopimustunneilla työskentelevien kohdalla raskaussyrjintä ilmeneekin usein todellisuudessa tarjottujen työtuntien vähenemisenä. Työnantaja esimerkiksi jättää lisätunteja tarjoamatta tai vähentää niiden määrää kuultuaan henkilön raskaudesta.

Myöskään perhevapaalta paluu työhön ei suju lain edellyttämällä tavalla. Perhevapaalta palaava saa esimerkiksi usein huomata, että sijaiseksi palkattu on vakinaistettu ja perhevapaalta palaava irtisanotaan tai siirretään vaatimattomampiin tehtäviin.

Tasa-arvolain tuoreet muutokset eivät tuoneet riittävää turvaa raskauden aikaan tai perhevapaailta palaavien työntekijöiden työsuhteeseen tai oikeuteen palata aiempiin tehtäviin. Lisäksi pääministeri Orpon hallituksen työsuhdeturvaa heikentäneet muutokset todennäköisesti lisäävät raskaussyrjintää.

### **PAM esittää:**

- Lisätään työsopimuslakiin määräys, että työnantajan on perusteltava työntekijälle kirjallisesti, miksi lain mukainen oikeus palata aikaisempaan työhön ei ole mahdollista.
- Lisätään lakiin kielto jättää määräaikainen työsuhde uusimatta tai lisätyötä tarjoamatta raskauden tai perhevapaan perusteella. Jos työnantaja rikkoo kieltoa, pitää hänen osoittaa, että se johtuu muusta syystä kuin raskaudesta tai perhevapaasta.
- Nostetaan tasa-arvolain hyvityksen vähimmäismäärää tuntuvasti.



# Työntekoa, osaamista ja vakaampaa toimeentuloa tukeva Suomi

Jokainen meistä haluaa tulla toimeen omalla työllään. Työnteon ja toimeentulon edellytykset luomme hyvinvointivaltiossa yhdessä. Laadukas koulutus ja jatkuva osaamisen kehittäminen auttavat meitä pysymään työmaailman muutoksissa mukana. Vakaa toimeentulo, koti ja toimiva arki tukee hyvinvointiamme ja tuo turvaa. Silloin olemme tuottavampia ja kekseliäämpiä.

Julkiset palvelut ja tukiverkot vaikuttavat suoraan työntekijöiden jaksamiseen ja mahdollisuuksiin tehdä töitä. Ne eivät kuitenkaan huomioi tarpeeksi, että palveluilla työtä tehdään nykyään usein kaikkina vuorokaudenaikoina, osa-aikaisesti ja työnantajan muuttuvien tarpeiden mukaan.

## Sosiaaliturvan tulee joustaa työn mukana

Asiasanat: toimeentulo, etuudet, matalapalkkaisuus

Sosiaaliturva perustuu yhä oletukseen säännöllisestä kokoaikatyöstä, vaikka suuri osa palvelu-alojen työntekijöistä tekee epätyypillistä työtä, jossa tuntimäärät ja tulot voivat vaihdella viikoittain. Tämä tekee sosiaaliturvasta epävarman ja vaikeasti ennakoitavan. Etuuksien maksussa on pitkiä viiveitä, selvitykset ovat monimutkaisia ja työn tekeminen on riski, koska tulot voivat katkaista etuuksia ennakoimattomasti tai johtaa takaisinperintöihin.

Epävakaiden tulojen ja etuusviiveiden seurauksena PAMin aloilla esiintyy myös ruokaturvattomuutta, eli epävarmuutta siitä, riittävätkö rahat ruokaan koko kuukauden. Ruokaturvattomuutta voi osaltaan lisätä myös se, miten sosiaalietuuksia maksetaan.

VATT:n tutkimuksen mukaan sillä, kuinka usein etuuksia maksetaan kuukaudessa, on suuri merkitys pienituloisten toimeentulolle. Maksupäivien jakaminen useampaan erään tasaa kulutusta kuukauden sisällä, vähentää kuukauden loppuun kasautuvaa niukkuutta ja parantaa mahdollisuuksia säästää pieniä summia. Tutkimuksen mukaan useampi maksupäivä voi jopa vähentää kulutusluottojen käyttöä, mikä on tärkeää matalapalkkaisille, joilla ei ole puskuria odottamattomiin menoihin.

Sosiaaliturvajärjestelmän toimittava myös niille, joiden tulot eivät ole ennakoitavia ja jotka tekevät epätyypillistä työsuhhteissa. Turvaverkon on estettävä tilanteet, joissa työssäkäyvä ihminen joutuu valitsemaan vuokran ja ruoan välillä.

### **PAM esittää:**

- Sosiaaliturvaa kehitetään siten, että työtulojen vaikutukset ovat ennakoitavia ja etuudet käsitellään sekä maksetaan Tulorekisterin avulla nopeasti ja oikea-aikaisesti.
- Sosiaalietuudet maksetaan useampana eränä kuukauden aikana, jotta kuun loppuun kasautuva niukkuus vähenee ja arjen kulutus tasoittuu.



# Oikeudenmukainen työttömyysturva ja kohtuulliset työnhakuvelvoitteet osa-aikatyötä tekeville

Asiasanat: sosiaaliturva, työttömyys, työvoimapalvelut, osa-aikatyö

Työttömyysturvan tehtävä on kannatella, kun työtä ei saa ollenkaan tai sitä ei saa tarpeeksi. Sen pitäisi olla oikeudenmukainen ja ennustettava sekä kannustaa työntekoon ja jatkuvaan oppimiseen.

Nykyinen työttömyysturva ei kuitenkaan vastaa tämän päivän työelämää, jossa yleistyvät osa-aikatyö, keikkatyö ja määräaikaiset työsuhteet. Lisäksi työttömyysturvaa ei ole rakennettu tukemaan jatkuvaa oppimista, vaikka osaamisen päivittäminen ja uudelleen kouluttautuminen ovat välttämättömiä työurien pidentämiseksi ja työllisyyden parantamiseksi. Nykyiset säännöt ja eri etuuksien epäselvä työnjako tekevät erityisesti matalapalkkaisille vaikeaksi opiskella työttömyysetuuden turvin.

Työssäoloehdon kertymisen säännöt ja ansioturvan taso kohtelevat eri työntekijäryhmiä epätasa-arvoisesti: pienipalkkaisilla ansiosidonnainen etuus voi olla käytännössä peruspäivärahan suuruinen, vaikka he olisivat maksaneet jäsenmaksuja ja täyttäneet työssäoloehdon. Tämä murentaa luottamusta järjestelmään ja heikentää ansioturvan vakuutusluonnetta.

Samanaikaisesti työttömyysturvaa on kiristetty tavalla, joka vähentää kannustimia pysyä kiinni työelämässä. Suojaosan poistaminen ja päivärahan porrastus heikentävät halukkuutta ottaa vastaan lyhyitä tai osa-aikaisia töitä, vaikka juuri näiden kautta moni voi työllistyä takaisin kokoaikaiseen työhön. Perheelliset ja erityisesti matalapalkkaiset yksinhuoltajat ovat joutuneet kohtuuttomaan asemaan lapsikorotuksen poistamisen myötä. Pienituloisten perheiden toimeentulo heikkeni selvästi.

Myös työvoimapalveluissa vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien asemaa on kiristetty: työnhakuvelvoitteita on tiukennettu ja samalla oletetaan, että osa-aikatyötä tekevät pystyvät joustavasti yhteensovittamaan nykyisen työaikansa toisen osa-aikatyön kanssa. Tämä oletus on monelle epärealistinen ja ongelmallinen, koska työntekijä ei usein voi itse päättää työvuoroistaan tai tarjolla olevien tuntien määrästä. Työvoimapalveluissa tämä tulee tunnistaa ja huomioida niin, että osa-aikatyöntekijöitä tuetaan pysymään työssä ja hoitamaan työnhakuvelvoite tarkoituksenmukaisesti.

## **PAM esittää:**

- Pienituloisten työttömyyspäivärahojen tasoa parannetaan palauttamalla suojaosa, lieventämällä päivärahan porrastusta siten, että ensimmäinen noin kahden kuukauden kohdalla oleva porras siirretään kuuden kuukauden kohdalle ja toinen porras poistetaan, sekä muuttamalla puolikkaiden kuukausien negatiivista vaikutusta.
- Työttömyysturvaa kehitetään tukemaan jatkuvaa oppimista.
- Vastentahtoisien osa-aikatyöntekijöiden työnhakuvelvoitteen tulee olla kevyempi ja työvoimapalveluissa toteutettava niin, että työnhakuvelvoitteen täyttämiseksi riittää lisätuntien kysyminen omalta työnantajalta.



## Yleinen asumistuki tukemaan työntekoa

Asiasanat: sosiaaliturva, asuminen, matalapalkkaisuus

Jokaisella on oikeus omaan kotiin. Asumistuki on välttämätön turvaverkko niille, joiden palkka ei riitä kattamaan asumismenoja.

Asumistuen on annettava mahdollisuus myös pienituloisille työntekijöille asua kohtuullisen etäisyyden päässä työpaikoistaan ja palveluista. Näin vahvistetaan mahdollisuuksia pysyä työelämässä ja osallistua siihen täysipainoisesti.

Yleisen asumistuen leikkausten seurauksena monet PAMin aloilla työskentelevät pienituloiset ovat pudonneet asumistuen piiristä, mikä on lisännyt asunnottomuutta erityisesti työssäkäyvien keskuudessa. PAMin jäsenten palkasta yhä suurempi osa kuluu asumismenoihin. Työssäkäyvien putoaminen asumistuen ulkopuolelle lisää köyhyyttä ja toimeentulotuen tarvetta, joka puolestaan johtaa tuloloukkuihin.

Yleinen asumistuki vähentää taloudellista epävarmuutta tilanteissa, joissa tulot laskevat tilapäisesti (sairaus, työn puute, työvuorojen väheneminen). Asumistuen suojaosa tulisi palauttaa, sillä se tukee työllistymistä, kannustaa lisätunteihin ja turvaa pienituloisten asumista. Oikeus liikkuvuusavustusta tulee kehittää siten, että se tukee paremmin muuttamista työn perässä.

Työpaikan pitäisi olla hyväksyttävä syy poiketa asumisnormeista. Tämä on erityisen tärkeää aloilla, joissa palkkataso ei vastaa kasvukeskusten korkeita vuokratasoja.

### **PAM esittää:**

- Yleistä asumistukea kehitetään työntekoa tukevaksi ja kohtuullisen asumisen turvaavaksi, esimerkiksi palauttamalla suojaosa.



## Lisää kohtuuhintaisia koteja

Asiasanat: asuminen, asuntopolitiikka, matalapalkkaisuus, lyhytvuokraus

Palvelualojen työpaikat sijaitsevat usein kaupungeissa ja kasvukeskuksissa, joissa asuminen on kallista ja vuokrat korkeita. Asumismenot haukkaavatkin leijonanosan palvelualan työntekijöiden tuloista. Esimerkiksi PAMin jäsenkyselyyn vuonna 2023 vastanneilla asumismenot veivät keskimäärin 40 prosenttia nettotuloista. Ilman valtion tukemaa kohtuuhintaista asuntotuotantoa työntekijät eivät löydä pienipalkkaisen kukkarolle sopivia koteja. Samalla työvoimapolusta kärsivät palveluyritykset jäivät ilman kipeästi tarvitsemaansa työvoimaa.

Lyhytvuokraus on muodostanut kasvavan haasteen kohtuuhintaisten asuntojen saatavuudelle. Lyhytvuokrauksen liian kevyt sääntely siirtää etenkin suurissa kaupungeissa asuinkäyttöön kaavoitettuja asuntoja lyhytvuokraustoiminnan piiriin. Tällöin kodeiksi tarkoitettut asunnot ovat katoamassa normaaleilta vuokramarkkinoilta ja muuttumassa hotelleiksi. Esimerkit muista maista osoittavat, että turistien suosimalla alueilla lyhytvuokraus nostaa vuokrat paikallisten ulottumattomiin. Lisäksi lyhytvuokraajat saavat merkittävää epäreilua kilpailuetua suhteessa aitoihin majoitusyrityksiin. Lyhytvuokraus tarvitseekin reilut pelisäännöt, jotta vuokramarkkinat toimivat.

### **PAM esittää:**

- Valtio lisää tukea kohtuuhintaiselle asuntotuotannolle ja huomioi kohtuuhintaisen asumisen nykyistä paremmin valtion ja kuntien välisissä MAL-sopimuksissa.
- Rakentamislain lyhytvuokrausta koskevia säädöksiä muutetaan siten, että yli neljä viikkoa kestävä vuokraus asunnossa, jossa ei itse asu, laskettaisiin automaattisesti majoitustoiminnaksi.



# Vuorohoitoa joustavasti oman työpaikan tai asuinalueen läheltä

Asiasanat: julkiset palvelut, työn ja perhe-elämän yhdistäminen, vuorotyö, hankalat työajat

Palvelutyötä tehdään kaikilla vuorokaudenajoilla, usein osa-aika- tai keikkatyönä ja vaihtelevina vuoroina. Kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja palvelualojen rakennemuutos ovat lisänneet iltä-, yö- ja viikonlopputyötä ja tehneet työajoista entistä epäsäännöllisempiä. Silti päivähoitojärjestelmä perustuu edelleen ”normaaliin” päivätyöhön, eikä se huomioi riittävästi työntekijöitä, joiden vuorot muuttuvat lyhyellä varoitusajalla tai joiden työsuhte on epätyypillinen. Vuorohoito on harkinnanvaraista ja usein sidottu ”säännölliseen” vuorotyöhön.

Myös tuore tutkimus vuorohoidon linjauksista osoittaa, että yhdenvertaisuus lasten välillä ei toteudu: kuntien käytännöt ovat kirjavia, oikeus vuorohoitoon ei ole subjektiivinen ja kouluikäisten lasten hoito on monin paikoin kokonaan järjestelmän ulkopuolella. Kansallisen ohjauksen puute johtaa siihen, että perheiden asema riippuu liikaa asuinkunnasta.

Vuorohoidon puute tai jäykkyys voi käytännössä estää epätyypillisen työn tai lisätuntien vastaanottamisen tahi uralla etenemisen.

Vuorohoidon saatavuus, laatu ja sijainti riippuvat tällä hetkellä liikaa asuinkunnasta ja yksittäisten kuntien ratkaisusta. Joissakin kunnissa vuorohoitoa järjestetään vain yhdessä yksikössä kaupungin laidalla, mikä tarkoittaa, että pitkien matkojen takia vanhemmat eivät tosiasiallisesti pysty käyttämään tarjottua paikkaa – etenkin, jos työpaikka sijaitsee eri suunnassa. Kuntien välinen yhteistyö voisi olla tähän ratkaisu.

Palvelualojen työntekijöiden työvuorot muuttuvat usein lyhyellä varoitusajalla, mutta vuorohoidon varaus- ja perumiskäytännöt on rakennettu ennustettavan vuorotyön ehdoilla. Tämä tekee lisävuorojen vastaanottamisesta ja työnteon lisäämisestä vaikeaa ja voi käytännössä rangaista perheitä, joiden työtilanne elää. Samalla vuorohoitomaksujen määräytymisessä ei riittävästi huomioida vaihtelevia ja matalia tuloja.

Monessa kunnassa 1.–2.-luokkalaisilla ei ole lainkaan julkista hoitoa tarjolla silloin, kun vanhempi tekee iltä-, yö- tai viikonlopputyötä. Tämä pakottaa perheet turvautumaan epävirallisiin ratkaisuihin tai kieltäytymään työstä, mikä heikentää sekä perheiden toimeentuloa että palveluiden saatavuutta.

## PAM esittää

- Vuorohoidosta tehdään epätyypillisiin aikoihin työtä tekevien vanhempien lapsille subjektiivinen oikeus, joka turvaa hoidon iltaisin, öisin ja viikonloppuisin riippumatta työsuhteen muodosta.
- Vuorohoidolle säädetään valtakunnalliset, sitovat vähimmäiskriteerit, jotka koskevat myös vuorohoidon sijaintia ja kuntien välistä yhteistyötä.
- Kunnille säädetään velvollisuus järjestää vuorotyötä tekevien 1.–2.-luokkalaisille lapsille hoito- tai valvontapalvelua iltaisin, öisin ja viikonloppuisin.



## Asiakasmaksut eivät saa estää hoitoon pääsyä

Asiasanat: julkiset palvelut, sote, maksut, matalapalkkaisuus, työkyky

Kenenkään ei pitäisi joutua lykkäämään sosiaali- tai terveydenhoitoon hakeutumista taloudellisista syistä. Palvelualoilla tämä on erityinen ongelma: työntekijät ovat keskimäärin pienipalkkaisempia ja monelle julkisen terveydenhuollon asiakasmaksut muodostavat aidon kynnyksen hoitoon hakeutumiselle. Kun hoitoa siirretään myöhemmäksi, oireet pahenevat, sairauspoissaolot pitkittyvät ja hoito hakeutuu herkemmin päivystykseen, mikä kuormittaa järjestelmää ja kasvattaa kustannuksia sekä heikentää työkykyä ja mahdollisuuksia pysyä työelämässä.

Palvelualoilla työterveyshuolto ei monelle muodosta riittävää hoitokanavaa, jolloin julkiset terveystaloudet ovat käytännössä ensisijainen vaihtoehto. Kun työterveyden kautta ei saa lääkäripalveluja tai tarvittavia tutkimuksia ajoissa, hoitoon hakeudutaan julkisen puolelle ja silloin asiakasmaksut osuvat suoraan pienituloisten arkeen.

PAMin jäsenkysely 2024 viittaa siihen, että työterveyshuollon koettu laatu ja palvelusisältö eivät toteudu merkittävässä osassa palvelualojen työntekijöistä. Kysymyksessä ”Minulla on hyvät työterveyspalvelut.” 27 % vastaajista ilmoitti olevansa väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä, mikä indikoi puutteita työterveyspalvelujen saavutettavuudessa tai riittävydessä osassa vastaajista.

Palvelusisältöä koskevat arviot vahvistavat havaintoa. Työterveyslääkärin palveluiden osalta 54 % vastaajista raportoi palvelun olevan saatavilla rajoitetusti tai ei lainkaan. Laboratorio- ja kuvantamistutkimusten osalta 80 % ilmoitti palveluiden olevan saatavilla rajoitetusti tai ei lainkaan. Monilla työterveyshuollon kautta ei siis ole käytännössä käytettävissä diagnostisesti keskeisiä tutkimuspalveluja.

Työpaikkatason sopimuskäytäntöjä kartoittavassa kysymyksessä ”Mistä asioista työpaikallasi on sovittu toisin?” laajennetun työterveyshuollon -vastauksen valitsi 12 % vastaajista. Tämä tukee tulkintaa, että laajennettu työterveyshuolto on suhteellisen harvinainen käytäntö vastaajajoukossa.

Näin yhteenvedona jäsenkyselyn tulokset ovat yhdenmukaisia sen kanssa, että palvelualoilla työterveyshuollon kattavuudessa ja sisällössä on rakenteellisia aukkoja, jolloin julkisen terveydenhuollon rooli korostuu. Tämä on olennaista asiakasmaksupolitiikan näkökulmasta: jos työterveys ei tosiasiallisesti tarjoa matalan kynnyksen hoitoon pääsyä ja diagnostisia palveluja, asiakasmaksujen taso ja kohtuullistamiskäytännöt vaikuttavat suoraan hoitoon hakeutumisen ajoitukseen erityisesti pienituloisilla.

### **PAM esittää:**

- Asiakasmaksujen enimmäismaksuja alennetaan erityisesti perusterveydenhuollossa ja asiakasmaksukatot yhdistetään ja yksinkertaistetaan.
- Maksujen alentamiseen ja perimättä jättämiseen luodaan selkeät ja sitovat ja valtakunnalliset käytännöt.
- Viranomaisten tulee tarkistaa maksualennuksen edellytykset ennen perintään siirtämistä.



# Ammatillisen koulutukselle työrauha ja riittävät resurssit

Asiasanat: koulutus, osaaminen

Ammatillinen koulutus on palvelualojen kannalta merkittävin koulutusväylä. Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on kouluttaa osaajia työelämän tarpeisiin. Suurin osa opiskelijoista on aikuisia.

Palvelualojen ammattiosaajat tarvitsevat tulevaisuudessakin mahdollisuuksia vaihtaa suuntaa tai hankkia lisää osaamista esimerkiksi ammatti- ja erikoisammattitutkinnoilla sekä hyödyntämällä oppisopimuskoulutusta. Samalla on taattava, että ammatillisista perustutkinnoista saadaan riittävät yleissivistävät taidot. Yleissivistävät taidot ovat merkittävä osa palvelualojen osaajan ammattitaitoa, varmistavat jatko-opintovalmiuksia sekä tukevat kriittiseksi kansalaiseksi kasvamista.

Vuosien 2012 ja 2023 välisenä aikana ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärät ovat kasvaneet 25 prosentilla, mutta koulutuksen rahoitusta on karsittu sadoilla miljoonilla. Kaikki tämä on tarkoittanut käytännössä esimerkiksi vähemmän opettajia ja vähemmän lähiopetusta. Lisäksi erityisesti ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tarjontaa on karsittu, mikä on vaikeuttanut erityisesti aikuisten mahdollisuuksia opiskella ja siten parantaa omaa työmarkkina-asemaansa ja toimeentuloaan.

Leikkausten ohella on tehty suuria uudistuksia, joiden tehoa ja täytäntöönpanoa jatkuva rahoituksen epävarmuus on vaikeuttanut. Nyt ammatillinen koulutus kaipaakin ennen kaikkea työrauhaa.

## **PAM esittää:**

- Ammatillisen koulutuksen rahoitusta lisätään riittävien lähiopetusmäärien ja yleissivistävien taitojen turvaamiseksi.
- Aikuisille suunnattujen koulutusten, kuten ammatti- ja erikoisammattitutkintojen, tarjontaa lisätään.



## Jatkuvan oppimisen ansiosidonnainen tuki

Asiasanat: koulutus, osaaminen, elinikäinen oppiminen, työvoimapula

Palvelualojen työntekijät saavat edelleen vähemmän työnantajan tarjoamaa henkilöstökoulutusta kuin toimihenkilöt. Tutkimukset osoittavat, että työuran aikaisen osaamisen kehittäminen kannattaa kohdistaa niihin, jotka hyötyvät koulutuksesta eniten.

Jatko- ja täydennyskoulutuksen tarve kasvaa koko ajan, sillä työelämä ja työmarkkinat muuttuvat nopeasti ja työtehtävien vaatimukset kasvavat. Samaan aikaan palvelualoilla tarvitaan uutta osaamista ja osaamisen päivittämistä, kun digitalisaatio ja vihreä siirtymä muovaavat työuria ja koko kansantaloutta uuteen uskoon.

Aikuiskoulutustuen lakkauttamisen jälkeen etuusjärjestelmästä puuttuu pala, joka mahdollistaisi jo työssäkäyvien opiskelun, omaehtoisen osaamisen kehittämisen ja alanvaihdon.

Tarvitaan uusi jatkuvan oppimisen etuus, joka kannustaa osaamis- ja koulutustason nostoon, suuntautuu koulutukseen erityisesti työvoimapula-aloille ja kohdentuu entistä paremmin matalasti koulutetuille ja pienipalkkaisille. Tuki olisi ansiosidonnainen ja painottuisi työn ohessa opiskeluun, mutta kokopäiväinen opiskelu olisi perustelluista syistä edelleen mahdollista.

### **PAM esittää:**

- Aikuiskoulutustuen tilalle luodaan uusi jatkuvan oppimisen etuus. Tuen on kohdistuttava entistä paremmin pienipalkkaisille ja matalasti koulutetuille. Etuus rahoitetaan työnantajien ja työntekijöiden rahoittamilla työttömyysvakuutusmaksuilla.
- Ansiosidonnaista tukea on työuran aikana käytettävissä 20 kuukautta, jos työntekijä tähtää koulutustason nostamiseen tai hän koulutetaan työvoimapula-alalle. Työhistoriavaatimus on viisi vuotta, jos työntekijällä on toisen asteen tutkinto tai tätä matalampi koulutustaso.



# Työperäistä hyväksikäyttöä kitkevä Suomi

Hyvä työelämä kuuluu kaikille. Työperäinen hyväksikäyttö ja siihen liittyvä harmaa talous on miljardibisnes, josta kärsivät eniten uhrin, mutta myös rehelliset yritykset ja koko yhteiskunta. Kysymys ei ole yksittäisistä epärehellisistä toimijoista, vaan Suomeen pesiytyneestä liiketoimintamallista. Ilmiö on kasvanut ja levinnyt yhä useammalle alalle, koska riski jäädä kiinni on lähes olematon ja seuraamukset mitättömät. Tämä yhtälö pitää muuttaa.

Työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi ei ole yhtä hopealuotia. Tarvitaan ehkäisyä, valvontaa, uhreille paremmat mahdollisuudet saada oikeutta ja työmarkkinarikollisille tuntuvat rangaistukset.

Työsuojeluvalvonnassa on havaittu palkkauspuutteita noin puolessa ulkomaalaista työvoimaa koskevista tarkastuksista. Tämä kertoo, että hyväksikäyttö on arkipäivää riskialoilla Suomessa.

Hyväksikäytetyt henkilöt ovat lähes aina ulkomaalaistaustaisia. Hyväksikäyttöä helpottaa se, etteivät ulkomaalaiset työntekijät yleensä ole tietoisia heille kuuluvista oikeuksista eivätkä he myöskään osaa hakea apua niiden selvittämiseksi. Työnantajan taholta kyse on usein tietoisesta ja järjestelmällisestä toiminnasta, jossa motiivina on taloudellisen hyödyn saaminen.

Syntyneen ongelmavyyhdin ratkaisemiseksi PAM esittää laajaa ja vaikuttavaa kokonaisuutta, jotta työmarkkinarikollisuus saadaan kuriin:

- Viranomaisille turvataan riittävät resurssit ja toimivaltuudet.
- Määritetään työperäisen hyväksikäytön riskitoimialat.
- Alipalkkauksen kriminalisointi ehkäisee työperäistä hyväksikäyttöä.
- Julkisissa hankinnoissa ei saa olla tilaa työehtojen polkemiselle.
- Alihankintaketjuissa rehottava työperäinen hyväksikäyttö pitää saada kuriin.
- Veronumero otetaan käyttöön kiinteistöpalveluissa sekä ravintola-alalla.
- Hyväksikäyttöä tulee ehkäistä jo lähtömaissa.
- Pelko oleskeluluvan menettämisestä ei saa olla este irtautua hyväksikäytöstä.
- Saatavuusharkinta ja laajennettu työnteko-oikeus määritetään alueellisesti läpinäkyvien kriteereiden perusteella.
- Työperäisen hyväksikäytön uhreille tarjotaan tukea matalalla kynnyksellä.



# Määritetään työperäisen hyväksikäytön riskitoimialat

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, matkailu- ja ravintola-ala, kiinteistöpalveluala

Työperäinen hyväksikäyttö ei ole satunnainen tai yksittäisiin toimijoihin rajoittuva ilmiö, vaan se kasautuu tietyille toimialoille ja työnteon muodoille, joissa työntekijän asema on rakenteellisesti heikko. Hyväksikäyttöä esiintyy erityisesti aloilla, joilla työ on työvoimavaltaista, palkkataso matala, työehtojen valvonta hajanaista ja joissa käytetään ulkomaista työvoimaa sekä vuokratyötä ja alihankintaketjuja. Palvelualoilla tällaisia riskialoja ovat erityisesti siivous- ja ravintola-ala.

Ilmiön torjunnan keskeinen haaste on, että Suomessa ei ole yhtenäistä, koko työmarkkinaa koskevaa tapaa määrittellä, mitkä alat tai työnteon muodot ovat työperäisen hyväksikäytön kannalta riskialttiita. Kun yhteinen määrittely puuttuu, valvonta, ennaltaehkäisy ja uhrien tunnistaminen jäävät helposti tapauskohtaisiksi ja reaktiivisiksi. Riskialojen määrittelyllä ei kuitenkaan ole tarkoitus leimata yksittäisiä yrityksiä, vaan tunnistaa ne rakenteelliset piirteet, jotka toistuvasti altistavat työntekijöitä hyväksikäytölle. Kyse on ennaltaehkäisevästä työkalusta, jonka avulla valvontaa voidaan kohdentaa, työntekijöiden oikeusturvaa vahvistaa ja puuttumisen kynnystä madaltaa jo varhaisessa vaiheessa.

Tämän vuoksi Suomeen tulee luoda yhtenäinen riskialojen määrittelymalli, jossa valtioneuvosto nimeää vuosittain työperäisen hyväksikäytön kannalta riskialttiit toimialat ja alasektorit avoimeen kriteeristöön perustuen. Malli valmistellaan kolmikantaisesti ja sitä päivitetään viranomaisten ajantasaisen tilannekuvan perusteella. Määrittelyn tavoitteena on kohdentaa valvontaa ja ennaltaehkäisyä, vahvistaa työntekijöiden oikeusturvaa ja madaltaa puuttumisen kynnystä varhaisessa vaiheessa.

## PAM esittää

- Säädetään laissa kriteerit riskitoimialojen määrittelemiseksi ja otetaan käyttöön valtakunnallinen riskitoimialaluokitus. Kriteeristön perustuisi toimialojen rakenteellisiin riskitekijöihin ja viranomais- sekä valvontatietoon työperäisestä hyväksikäytöstä. Luokitusta hyödynnetään esimerkiksi valvonnan kohdentamisessa, riskiperusteisissa lisävelvoitteissa ja uhrien tunnistamisen parantamisessa.



# Alipalkkauksen kriminalisointi ehkäisee työperäistä hyväksikäyttöä

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, palkka, rangaistukset, rikoslaki

Alipalkkaus on oikeudetonta taloudellisen voiton tavoittelua haavoittuvassa asemassa olevaa henkilöä hyväksikäyttämällä. Se ei ole tällä hetkellä Suomessa rikos. Ainoa seuraus työnantajalle, jos jää kiinni, on työntekijälle alun perinkin kuuluneen palkan maksaminen.

Vuoden 2022 tammikuussa Norjassa astui voimaan uusi palkkavarkauden (lønnstyveri) sekä sen törkeän tekemuodon (grovt lønnstyveri) kieltävä rikoslain säännös.

Yrityksen rangaistusvastuu on tällä hetkellä mahdollista vain ihmiskaupan ja törkeän ihmiskaupan yhteydessä sekä kiskonnantapaisessa työsyrynnässä. Sitä on esitetty myös uuteen sääntelyyn ”kiskonta työelämässä” sekä ”törkeä kiskonta työelämässä”. Tätä lievempi työperäinen hyväksikäyttö jää siten nykyisin oikeushenkilön rangaistusvastuun ulkopuolelle.

Työperäiselle hyväksikäytölle on tyypillistä, että rikos tehdään yrityksen piirissä ja rikoksella tavoitellaan merkittävää taloudellista hyötyä. Rikosta tehdessä on usein punnittu etuja ja haittoja eli rikos on tehty tietoisesti ja suunnitelmallisesti. Siksi tuntuva yhteisösakko olisi erityisen perusteltu rangaistus työrikoksista, koska seuraamuksen rikoksia ennalta estävä teho on tällöin suurimmillaan.

## **PAM esittää:**

- Säädetään työnantajan tahallisen lain, työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaisen palkan, ylityökorvausten tai muiden työsuhteeseen kuuluvien etuuksien maksamatta jättäminen itsenäiseksi rikokseksi palkkavarkautena.
- Kovennetaan työrikosten rangaistuksia tuntuvasti ja laajennetaan työnantajan rangaistusvastuu kattamaan kaikki työrikokset.



## Julkisissa hankinnoissa ei saa olla tilaa työehtojen polkemiselle

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, hankintalaki, kiinteistöpalveluala, EU

Julkisten hankintojen arvo oli Suomessa lähes 40 miljardia vuonna 2024, joten hankintojen kautta veronmaksajien rahoilla vaikutetaan laajalti siihen, miten työpaikoilla kunnioitetaan työelämän perusoikeuksia ja turvataan työehtoja.

Nykyinen hankintalaki antaa tilaa negatiiviselle kilpailulle työehdoilla erityisesti silloin, kun kyseessä ovat työvoimavaltaiset palveluhankinnat. Se on omiaan luomaan negatiivisen kierteen, jossa heikot työehdot ja työolosuhteet heikentävät tuotettujen palvelujen laatua ja kaventavat vastuullisesti toimivien yritysten elintilaa vääristämällä kilpailua. Yhdessä ne heikentävät entisestään palvelutyötä tekevien asemaa. Pahimmillaan hankintalaki mahdollistaa työperäisen hyväksikäytön.

Työntekijöiden hyväksikäyttöä voidaan ehkäistä luomalla välineitä hankintasopimusten valvonnalle sekä kasvattamalla riskiä, että hyväksikäyttö johtaa sopimusten päättämiseen ja sanktioihin. Näitä välineitä Suomen on ajettava myös EU-tasolla, kun julkisten hankintojen direktiiviä uudistetaan.

### **PAM esittää:**

- Lisätään hankintalain tavoitteisiin sosiaalisesti vastuullisten hankintojen edistäminen.
- Kielletään laissa palveluhankintoja koskevan tarjouksen valitseminen pelkästään halvimman hinnan perusteella ja asetetaan palveluhankintoihin laatukriteerien vähimmäispaino (esim. 50 %) parhaan hinta-laatu-suhteen perusteella tapahtuvan valinnan takeeksi.
- Veloitetaan hylkäämään palveluhankintaa koskeva tarjous, joka on selkeästi alihintainen.
- Veloitetaan sulkemaan ulos kilpailutuksista sellaiset tahot, jotka ovat rikkoneet laeissa ja työehtosopimuksissa säädettyjä ympäristö-, sosiaali- ja työoikeudellisia veloitteitaan.
- Kaikissa palveluhankinnoissa edellytetään erityisehtona työlakien ja asianomaisen työehtosopimuksen noudattamista ja niihin liittyvää sopimussanktiota.



# Alihankintaketjuissa rehottava työperäinen hyväksikäyttö kuriin

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, tilaajavastuu, yritysvastuu, riskitoimiala, EU

Tilaajavastuulaki velvoittaa nykyisellään työn tilaajan selvittämään, että hänen sopimuskumppaninsa täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa.

Työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen näkökulmasta on kuitenkin ongelmallista se, että selvitysvelvollisuus nojaa yksinomaan asiakirjoin tehtyyn etukäteisselvitykseen: tilaajan vastuu rajoittuu vain aikaan ennen sopimuksen solmimista, eikä se edellytä tilaajaa valvomaan, että sopimuskumppani maksaa työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja hoitaa muut lakisääteiset työnantajavelvoitteensa.

Vastuu rajoittuu lisäksi vain tilaajan omiin sopimuskumppaneihin, eikä tilaajalla ole vastuuta sopimusketjussa (alihankintaketjussa) tapahtuvasta työperäisestä hyväksikäytöstä, vaikka työ itsessään tehdäänkin tilaajan tiloissa. Vastuu on siten merkittävästi lievempi kuin useassa muussa eurooppalaisessa maassa, joissa tilaajalla on viimekätinen vastuu myös sopimuskumppaninsa työnantajavelvoitteista. Ongelmia alihankintaketjuissa esiintyy kuitenkin Euroopassa laajasti, minkä vuoksi vaikuttavampaa lainsäädäntöä on ajettava myös koko Euroopan unionin alueelle.

## **PAM esittää:**

- Tilaajalle säädetään laissa tosiasiallinen vastuu sopimuskumppaninsa työnantaja-velvoitteista, kuten työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamisesta.
- Selvitysvelvollisuus ja sopimuksenaikainen vastuu ulotetaan koskemaan myös tilaajan välittömän sopimuskumppanin käyttämiä alihankkijoita ja heidän alihankkijoitaan.
- Alihankintaketjun pituus rajoitetaan 2 portaseen työperäisen hyväksikäytön riskitoimialoilla.
- Laajempaa tilaajavastuuta, selvitysvastuuta ja sopimuksenaikaista vastuuta ajetaan alihankintaketjuja koskeväksi lainsäädännöksi myös EU-tasolla.



## Veronumero käyttöön kiinteistöpalveluissa sekä ravintola-alalla

Asiasanat: Matkailu- ja ravintola-ala, Kiinteistöpalveluala, Elinkeinopolitiikka,  
Harmaan talouden torjunta

Veronumeromenettelyn tarkoituksena on varmistaa työmaa-alueella esitettävien tunniste-korttien avulla työnantaja- sekä verotukseen liittyviä velvoitteiden toteutuminen toimialoilla, joilla on huomattava osuus ulkomaista työvoimaa sekä harmaan talouden toimijoita. Palvelutoimialoista tällaisia riskialoja ovat erityisesti ravintola- ja kiinteistöpalveluala. Pimeästi maksetut palkat aiheuttavat harmaan talouden ilmiöselvitysten mukaan näillä toimialoilla merkittävän verovajeen, ja verotukseen ja työnantajamaksuihin liittyvien velvollisuuksien tarkempi valvonta voi auttaa vähentämään myös työperäistä hyväksikäyttöä.

Rakennusosalta ja sittemmin telakoilta tunnetun veronumeromenettelyn laajentamista matkailu- ja ravintola-alalle sekä kiinteistöpalvelualalle on selvitetty jo aiemmin, mutta selvitykset eivät ole johtaneet veronumeromenettelyn laajentamiseen palvelutoimialoille. Ongelmina on nähty kiinteistöpalveluissa erityisesti työskentelytilan rajaus, jolloin sinne kuulumattoman henkilön määrittely on haastavaa, ja ravintola-alalla työntekijöiden yksityisyydensuoja.

Työskentelytilan rajaus ei kuitenkaan ole absoluuttista rakennus- tai laivanrakennusaloillakaan, ja yksityisyyden suojaan liittyvät ongelmat voidaan ratkaista vain pyydettyä esitettävällä tunnisteella tai esimerkiksi mobiiliapplikaatiolla.

### **PAM esittää:**

- Veronumeromenettely otetaan käyttöön ravintola- ja kiinteistöpalveluilla.
- Lupa- ja valvontaviranomaisen resursseja lisätään tehokkaan valvonnan varmistamiseksi kentällä tehtävin tarkastuksin.



# Hyväksikäyttöä tulee ehkäistä jo lähtömaissa

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, ulkoministeriö, oleskelulupa, maahanmuutto

Monelle työnhakijalle edustusto on ensimmäinen paikka, jossa he kohtaavat suomalaiset viranomaiset hakiessaan viisumia tai työntekijän oleskelulupaa. Siksi ulkoministeriöllä ja suurlähetystöillä on erityinen mahdollisuus ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä jo ennen kuin työntekijä saapuu Suomeen.

Työperäisen hyväksikäytön torjunnassa on tärkeää, että ulkoministeriö laatii edustustoille selkeät ja velvoittavat ohjeet esimerkiksi siitä, miten tunnistetaan riskialat ja epäilyttävät rekrytointikanavat, miten toimitaan, jos epäillään työntekijöiden joutuvan maksamaan laittomia maksuja tai velkaantuvan matkasta ja työllistymisestä ja miten hyväksikäyttöepäilyt viedään eteenpäin Suomen viranomaisille.

Suurlähetystöjen tulee jakaa työnhakijoille realistista ja ymmärrettävää tietoa suomalaisista työehdoista, työehtosopimuksista, ay-liikkeestä ja siitä, mistä saa apua, jos työnantaja ei toimi lain mukaan. Kun työntekijä saa oikean tiedon ajoissa ja epäselvät sekä riskialttiit rekrytointikanavat osataan torjua jo lähtömaassa, työperäisen hyväksikäytön mahdollisuudet kapenevat merkittävästi.

## **PAM esittää:**

- Ulkoministeriölle ja Suomen edustustoille annetaan selkeä vastuu työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisestä ja niiden resurssit turvataan tätä tehtävää varten.



# Pelko oleskeluluvan menettamisestä ei saa olla este irtautua hyväksikäytöstä

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, maahanmuutto, Migri, sanktiot, valvonta

Oleskelulupajärjestelmä määrittää maahan muuttaneiden työntekijöiden aseman työpaikoilla. Työntekijä, joka pelkää menettävänsä oikeuden jäädä maahan, suostuu helpommin alipalkkaukseen, liiallisiin työaikoihin ja muihin huonoihin työehtoihin eikä uskalla hakea apua. Siksi oleskelulupajärjestelmää on uudistettava työntekijöiden oikeuksien eikä pelkästään maahanmuuttorajoitusten näkökulmasta.

Nykyiset pysyvän oleskeluluvan ehdot sulkevat käytännössä suuren joukon matalapalkka-aloilla työskenteleviä pysyvän luvan suoman turvan ulkopuolelle. Pysyvän luvan saaminen edellyttää tällä hetkellä joko kuuden vuoden oleskelua ja todistettua kielitaitoa sekä työhistoriaa tai neljän vuoden oleskelua vähintään 40 000 euron vuosituloilla.

Useimmille palvelualoilla työskenteleville 40 000 euron vuosituloihin on käytännössä mahdoton yltää yhdellä kokoaikatyöllä. Suomen tai ruotsin kielen oppiminen on työn ohessa haastavaa, sillä työnantajat eivät mahdollista kielikoulutusta eikä työperäisellä oleskeluluvalla ole oikeutta kotouttamispalveluihin. Työhistoriavaatimukseen liittyy lisäksi rajoitus, jonka mukaan työttömyysturvan tai toimeentulotuen käyttöaika voi olla yhteensä enintään kolme kuukautta. Tämä lisää työntekijöiden riippuvuutta yksittäisistä työnantajista.

Alle kaksi vuotta Suomessa olleen työntekijän oleskelulupa on vaarassa jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen. Näin lyhyt turva-aika pakottaa vastaanottamaan huonot työehdot ja vaikeuttaa irtautumista epäasiallisista työnantajista.

Tällä hetkellä työnantajilla ei ole selkeää lakisääteistä velvollisuutta tukea suomen tai ruotsin kielen oppimista, eikä Migri valvo kielenoppimisen toteutumista jatkolupavaiheessa. Samalla hyväksikäyttöön syyllistyneet työnantajat voivat edelleen rekrytoida uutta työvoimaa ulkomailta. Tällainen järjestelmä ei ehkäise työperäistä hyväksikäyttöä – päinvastoin se voi vahvistaa sen rakenteita.

## **PAM esittää:**

- Pysyvän oleskeluluvan ehtoja muutetaan siten, että ne eivät ole kohtuuttomia matalapalkka-aloilla työskenteleville.
- Oleskelulupajärjestelmän työttömyyteen ja toimeentuloturvaan liittyvät määräajat yhtenäistetään kuuteen kuukauteen. Tämä koskee sekä työperusteisen oleskeluluvan työttömyysaikaa että pysyvän luvan ehtona olevaa työttömyysturvan tai toimeentulotuen käytön enimmäiskestoa.
- Työnantajille säädetään sanktion uhalla velvollisuus järjestää työntekijöille kielenopetusta ja Migrille velvollisuus valvoa kielenopetuksen toteutumista jatkolupahakemuksen yhteydessä.
- Migrin ei saa myöntää työperäisiä oleskelulupia yrityksille, jotka ovat syyllistyneet työperäiseen hyväksikäyttöön.
- Työnantajan tulee toimittaa viipymättä allekirjoitettu työsopimus ja muut keskeiset selvitykset Migrille, jotta se voi valvoa oleskelulupahakemusvaiheessa luvattujen työehtojen toteutumista.



# Saatavuusharkinta ja laajennettu työnteko-oikeus määritetään alueellisesti läpinäkyvien kriteereiden perusteella

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, työvoimapula, oleskelulupa

Saatavuusharkinnan perusajatus on, että avoimet työpaikat pyritään ensisijaisesti täyttämään Suomessa tai EU:ssa jo olevalla työvoimalla. Vain jos työntekijää ei löydy läheltä, rekrytoidaan EU:n ulkopuolelta. Näin turvataan työmarkkinoilla jo olevien mahdollisuuksia työllistyä. Samalla vähennetään riskiä, että ulkomaisia työntekijöitä käytetään hyväksi tai välineenä työehtojen polkemiseen.

Saatavuusharkinnan tulee perustua selkeisiin ja läpinäkyviin kriteereihin, jotka nojaavat luotettavaan ja ajantasaiseen tilastotietoon työvoiman saatavuudesta. Päätöksenteon on oltava ennakoitavaa ja oikeusvarmaa sekä työntekijöille että työnantajille.

Samalla järjestelmän on tuettava työvoiman liikkuvuutta tilanteissa, joissa saatavuusharkintaa ei enää sovelleta. Saatavuusharkintaa ei sovelleta jatkolupavaiheessa sen jälkeen, kun henkilö on työskennellyt Suomessa vähintään yhdeksän kuukautta. Tästä huolimatta työntekijän on usein haettava uusi oleskelulupa ja työnteko-oikeus, jos hän haluaa vaihtaa toimialaa. Tämä on tarpeetonta byrokratiaa ja heikentää työvoiman liikkumista sinne, missä työntekijöitä aidosti tarvitaan.

Tämän ongelman ratkaisemiseksi on kehitetty valtakunnallinen työvoimapulalista, jonka tarkoituksena on laajentaa työntekijän oleskeluluvan työnteko-oikeutta valtakunnallisesti todetuille työvoimapula-aloille. Valtakunnallinen lista on kuitenkin tarpeettoman monimutkainen ratkaisu, koska työvoimapula vaihtelee merkittävästi alueittain. Lisäksi alueellisten työluपालinjausten tehtävänä on jo tunnistaa työvoiman saatavuus ja työvoimapula alueellisen tilastotiedon perusteella.

Näin ollen työvoimapulan tunnistaminen tulisi olla osa alueellisia saatavuusharkintalinjauksia avoimin ja yhtenäisin kriteerein. Kun henkilöön ei enää sovelleta saatavuusharkintaa, niin hänen työnteko-oikeuttaan tulisi laajentaa alueellisesti niille toimialoille ja ammattialoille, joilla työvoimapula on aidosti todettu alueellisten linjausten ja luotettavien tilastojen perusteella. Näin vahvistetaan työvoiman liikkuvuutta sinne missä sitä aidosti tarvitaan ja vähennetään tarvetta hakea uusia lupia pelkästään toimialan vaihtamisen vuoksi. Tämä myös vahvistaisi työntekijöiden asemaa ja ehkäisisi siten työperäistä hyväksikäyttöä.

## **PAM esittää:**

- Valtakunnallisesta työvoimapula-alojen listasta luovutaan ja työnteko-oikeuden laajentaminen sidotaan alueellisiin saatavuusharkintalinjauksiin ja luotettavaan tilastopohjaan.
- Alueelliset työvoimapula-arviot tehdään läpinäkyvin, luotettaviin tilastoihin perustuviin kriteerein yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.



## Viranomaisille riittävät resurssit ja toimivaltuudet

Asiasanat: työperäinen hyväksikäyttö, valvonta, työsuojelu, sanktiot

Työperäiseen hyväksikäyttöön puuttumisen haasteet eivät palaudu yksiselitteisesti lainsäädäntöön vaan sen tehokkaaseen toimeenpanoon. Viranomaisilla tulee varmistaa riittävät resurssit eli henkilöstö, osaaminen ja toimivaltuudet työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja rehellisen kilpailun varmistamiseksi.

Verohallinnon, työsuojeluviranomaisten ja poliisin resursseja on tarpeen kasvattaa useilla kymmenillä miljoonilla euroilla. Valvontaan panostaminen on yhteiskunnalle kannattava investointi, sillä se lisää valtion tuloja ja vahvistaa sosiaalivakuutusjärjestelmän rahoituspohjaa.

Valvonta on tärkeää erityisesti aloilla, joilla työperäistä hyväksikäyttöä ja siihen liittyvää harmaata taloutta on paljon ja se on viranomaisten tiedossa. Valvonta ei kuitenkaan riitä, jos rikkomuksista ei seuraa riittäväillä hallinnollisilla sanktioilla tai jos poliisilla ja syyttäjillä ei ole osaamista tunnistaa tai resursseja tutkia rikoksia sekä hakea uhreille ja yhteiskunnalle oikeutta. Viranomaisten välistä yhteistyötä ja tietojen vaihdon edellytyksiä tulee parantaa.

Työsuojelu vastaa siitä, että työpaikoilla noudatetaan lakeja ja työehtosopimuksia. Työperäisen hyväksikäytön ehkäisy edellyttää, että työsuojelulla on riittävä osaaminen ja resurssit tehdä ennakoivia, kohdennettuja ja myös yllätyksellisiä tarkastuksia riskialoilla, kuten siivouksessa, ravintola-alalla, logistiikassa, ja maataloudessa.

Maahanmuuttovirasto (Migri) vastaa työntekijöiden oleskeluluvista. Migri näkee, mitä työnantaja on luvannut: palkkatason, työajan, tehtävät ja työpaikan. Työperäisen hyväksikäytön torjunnassa on ratkaisevaa, että Migrille annetaan mahdollisuus ja velvollisuus tarkistaa lupakauden aikana, toteutuvatko nämä ehdot todella. Rikkomuksista tulisi määrätä tuntevia seuraamuksia, kuten sakkoja sekä rajoituksia mahdollisuuksiin rekrytoida lisää työvoimaa ulkomailta. Samalla on varmistettava, ettei hyväksikäytön uhreja rangaista siitä, että työnantaja rikkoo lupaehtoja.

ELY-keskukset vaikuttavat alueellisiin työvoimalinjauksiin, päättävät siitä, mitkä alat vapautetaan saatavuusharkinnasta, sekä jakavat erilaisia yritys-, kehittämis- ja koulutustukia. Työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi ELY-keskusten on arvioitava työnantaja ja hankkeita myös työehtojen ja työsuojeluhistorian perusteella. Vakavat tai toistuvat rikkomukset tulee sulkea tukien piiristä ja tarvittaessa johtaa tukien takaisinperintään. Kansainvälisessä rekrytoinnissa ELY-keskusten tulee varmistaa, että käytetyt rekrytointikanavat ja -kumppanit eivät peri työntekijöiltä laittomia maksuja ja että työn ehdot kerrotaan selkeästi jo ennen maahan tuloa.

Hyväksikäytön ja rehellisen kilpailun varmistamiseksi verohallinnon, työsuojeluviranomaisten ja poliisin resursseja on tarpeen kasvattaa useilla kymmenillä miljoonilla euroilla.

Jotta ammattiyhdistysliike voi paremmin tuoda viranomaisten tietoon työpaikoilta nousevaa tietoa hyväksikäytöstä, osallistua ennaltaehkäisyyn ja tukea uhreja tehokkaammin, tarvitaan pysyviä, yhteisiä ja systemaattisia yhteistyö- ja tiedonvaihtokanavia viranomaisten ja ammattiliittojen välille.



#### **PAM esittää:**

- Työsuojelulle, Migrille, verohallinnolle ja ELY-keskuksille varmistetaan riittävät ja korvamerkityt resurssit työperäisen hyväksikäytön ja harmaan talouden torjuntaan sekä ennakoiviin ja kohdennettuihin tarkastuksiin riskialoilla.
- Poliisin ja syyttäjän osaamista ja resursseja tutkia ja syyttää työperäistä hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa vahvistetaan.
- Hallinnollisten seuraamusten määräämisen kynnyksiä madalletaan ja seuraamusten tasoa korotetaan siten, että ne ovat tuntuvia ja ylittävät selvästi rikkomuksista saatavan hyödyn.
- Yritysten rikkomuksiin liittyviä seuraamuksia kiristetään kokonaisuutena, mukaan lukien yhteisösakko ja liiketoimintakielto, jotta hyväksikäyttöön liittyvä toiminta ei ole taloudellisesti kannattavaa.
- Viranomaisia veloitetaan tiiviimpään ja järjestelmälliseen yhteistyöhön ammattiyhdistysliikkeen kanssa.

## **Työperäisen hyväksikäytön uhreille tukea matalalla kynnyksellä**

Työperäisen hyväksikäytön torjunta ei onnistu pelkästään rikosoikeudellisilla keinoilla. Tarvitaan kokonaisvaltainen järjestelmä, jossa lainsäädäntö, viranomaisyhteistyö ja uhrien tukipalvelut täydentävät toisiaan.

Onkin ensisijaisesti varmistettava, että uhrien oikeudet ja tukipalvelut toteutuvat aidosti, riippumatta heidän taustastaan, kansalaisuudestaan tai oleskeluvastaan. Uhrien tukipalvelujen on oltava saavutettavuudeltaan matalan kynnyksen palveluja hyväksikäytön vakavuusasteesta riippumatta.

#### **PAM esittää:**

- Mahdollistetaan viranomaisten, kuten poliisin, työsuojelun ja maahanmuuttoviranomaisten, saumaton tiedonvaihto ja yhteiset toimintamallit, jotta uhrien tunnistaminen ja auttaminen nopeutuvat.
- Tarjotaan uhreille matalan kynnyksen palveluja, kuten oikeusapua, psykososiaalista tukea sekä turvallista majoitusta, ilman pelkoa maasta poistamisesta. Kynnys päästä tukipalvelujen piiriin ei saa olla liian korkealla.
- Varmistetaan, että uhrien kertomukset tulevat ymmärretyiksi oikealla tavalla tarjoamalla koulutettuja kulttuuritulkkeja ja käännöstukea prosessin kaikissa vaiheissa.



# Työntekijäystävällinen Suomi

Asiasanat: yleissitovuus, työmarkkinajärjestelmä, yleissitovuus

Suomalaista yhteiskuntaa on vuosikymmenet luonnehtinut työnantajien ja työntekijöiden vahva järjestäytyminen. Molemmissa ryhmissä on uskottu, että yhteistyöllä saa aikaan enemmän kuin yksin. Sovittamalla yhteen molempien osapuolien tarpeita on luotu rauhallisempi toimintaympäristö.

Olellainen osa tätä on ollut työehtosopimusten yleissitovuus. Työehtosopimus voidaan todeta yleissitovaksi, kun kaikista sopimusalan työntekijöistä noin 50 % työskentelee työnantajaliittoon kuuluvien työnantajien palveluksessa.

Yleissitovilla työehtosopimuksilla yrityksiin on taattu kaikille työntekijöille vähimmäispalkat ja yrityksille reilu kilpailutilanne. Siten on ehkäisty työntekijöiden hyväksikäyttöä ja yleistä työelämän heikkenemistä kilpailun paineissa. Samalla alakohtainen sopiminen huomioi kunkin alan erikoispiirteet ja muutokset joustavammin ja nopeammin kuin lainsäädäntö.

Tämä on tuonut luottamusta, ennustettavuutta ja uskallusta suunnitella tulevaisuutta niin työntekijöille kuin yrityksillekin. Tästä on hyötynyt koko yhteiskunta.

Kaikkea tätä valtiovaltakin on pitänyt tärkeänä ja ollut valmis tukemaan sitä. Jos järjestäytymisen ja työmarkkinajärjestöjen toimintamahdollisuuksien vähentäminen jatkuu, ovat vaikutukset suuria sekä työmarkkinoiden että yksittäisten ihmisten tasolla.

Työehtosopimuksissa sovitaan kunkin alan vähimmäispalkasta ja yleissitovuuden kautta se koskee koko alaa. Jos järjestäytyminen vähenee, se uhkaa yleissitovuutta eri toimialoilla, ja aikaa myöden koko työmarkkinajärjestelmää.



# Verovähennysoikeuden palauttaminen tukee järjestäytyneitä työmarkkinoita

Asiasanat: verovähennysoikeus, järjestäytyminen, verotus

Ammattiliittojen jäsenmaksujen verovähennysoikeus oli aikaisemmin Suomessa valtiovallan keskeisin väline täyttää ILO:n yleissopimuksen ja EU:n vähimmäispalkkadirektiivin velvoitteet ja tavoitteet edistää työntekijöiden ammatillista järjestäytymistä.

Ammattiliittojen jäsenmaksujen verovähennysoikeus on ollut yksi keskeinen keino varmistaa, että myös matalapalkkaisilla, nuorilla ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevillä työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus saada apua työelämän ongelmatilanteisiin kuulumalla liittoon. Pelkästään PAMiin tulee vuosittain jäseniltä yli 20 000 yhteydenottoa ja ratkaistavaksi lähes 1 000 erimielisyysasiaa, joista suurin osa ratkeaa neuvottelemalla. Työntekijöiden kuulumista ammattiliittoihin kannattaa tukea ja näin edistää heidän mahdollisuuksiaan huolehtia edunvalvonnasta ja saada oikeutta työmarkkinoilla.

Työnantajat voivat vähentää osan työmarkkinavaikuttamiseen liittyvistä kustannuksista, kun taas työntekijöillä vastaava mahdollisuutta ei enää ole. Järjestelmä on epäsymmetrinen ja verotuksellisesti epäoikeudenmukainen. Verovähennysoikeuden epäminen ammattiliittoihin kuuluvilta työntekijöiltä on poikkeuksellinen ja suomalaiselle vero-oikeudelle vieras henkilöverotuksen sanktio.

Verovähennysoikeudella tuetaan työntekijöiden ammatillista järjestäytymistä ja ehkäistään työelämän eriarvoistumista.

## **PAM esittää:**

- Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus palautetaan turvaamaan työntekijöiden oikeussuoja, reilu kilpailu ja työehtosopimusjärjestelmän kattavuus.



# Työehtojen vähimmäissuojaa vahvistetaan turvaamalla yleissitovuus

Asiasanat: työehdot, työehtosopimus, työmarkkinat, sopiminen

Suomalainen työmarkkinamalli ja työntekijöiden kohtuullisten työehtojen turvaaminen on perustunut työehtosopimusjärjestelmään ja sen suureen kattavuuteen. Suomessa noin 90 % työntekijöistä on ollut työehtosopimusten tarjoaman suojan piirissä. Työsopimuslaissa säädetyllä työehtosopimusten yleissitovuudella on turvattu työsuhteen vähimmäisehdot myös järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskentelevien työntekijöiden osalta. Työehtosopimusten yleissitovuudella on keskeinen merkitys työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana ja työehtojen polkemisen ehkäisijänä.

Erityisesti alat, joilla työskentelee runsaasti maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa ovat osoittautuneet erityisen alttiiksi palkkojen ja työehtojen polkemiselle ja jopa työntekijöiden järjestelmälliselle hyväksikäytölle. Turvaamalla yleissitovuusjärjestelmä ja kehittämällä sitä edelleen voidaan varmistaa työehtojen vähimmäissuojan ulottuminen myös työmarkkinoilla erityisen suojan tarpeessa oleviin, kaikkein haavoittuvimmassa asemassa oleviin työntekijöihin saakka.

Työmarkkinajärjestelmä on murroksessa. Työmarkkinoilla muun muassa työnantajapuolen järjestäytymisessä ja sitoutumisessa työehtosopimukseen voi pitkällä aikavälillä voi tapahtua muutoksia, joilla on vaikutuksia myös nykymuotoiseen työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmään. Työntekijöiden vähimmäissuojan turvaaminen myös työmarkkinajärjestelmän muutosten yhteydessä edellyttää yleissitovuusjärjestelmän vahvistamista.

Yleissitovuuden turvaamisella on myös laajempaa yhteiskunnallista merkitystä. Yleissitovuuden ylläpitäminen tukee reilua kilpailua yritysten välillä. Sillä varmistetaan, että kaikilla saman alan työntekijöillä on samat vähimmäisehdot eikä yritysten välinen kilpailu toteudu työntekijöiden palkkojen ja työehtojen jatkuvan heikentämisen kautta.

Työehtosopimusten yleissitovuuden varmistamisella on vaikutusta myös kulutuskysyntään. Sillä edistetään verotulojen säilymistä ja alennetaan sosiaaliturvamenoja. Näillä kaikilla tuetaan valtion talouden kestävyttä ja verotulojen ennustettavuutta.

## **PAM esittää:**

- Yleissitovuuden määrittämisen lähtökohtana on, että yleissitovaksi työehtosopimukseksi katsotaan alalla edustavin, ammattiliiton neuvottelema työehtosopimus prosentuaalisesta kattavuudesta riippumatta.
- Yleissitovuuden kriteerejä arvioitaessa huomioidaan tilastoin laskettava edustavuus, alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymisaste, työehtosopimusten yhteiskunnallinen merkitys alan vähimmäistyöehtojen ja reilun kilpailun turvaajana sekä yleissitovuuden tavoite suojata järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden vähimmäisehtoja ja ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä.
- Yleissitovuuden kynnyks määritetään matalammaksi toimialoilla, joilla työskentelee erityisen paljon haavoittuvassa asemassa olevia työntekijöitä.



## Sopimista ja sovintoa tukeva instituutio

Asiasanat: työmarkkinajärjestelmä, työriitalaki, sovittelu, valtakunnansovittelija, palkanmuodostus, taloustieto, palkkatiedot

Valtakunnansovittelijan virka on työriitalain mukaan olemassa työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi ja työriitojen sovittelua varten. Instituutiona valtakunnansovittelija on merkittävä osa suomalaista työmarkkina- ja sopimustoimintaa. Sen kehittäminen on tärkeää vakaan työmarkkinajärjestelmän ja toimivamman sopimuskulttuurin varmistamiseksi.

Vastakkainasettelu työmarkkinoilla on kasvanut ja luottamus valtakunnansovittelijan toimintaan on heikentynyt hallituksen toteutettuaan työmarkkinoihin ja työelämään kohdistuvia lakimuutoksia. Se on murtanut suomalaista sopimusyhteiskuntaa, joka aiemmin nojasi yhteistyöhön, luottamukseen ja molempien etuja yhdistäviin ratkaisuihin. Tämä on näkynyt jo käytännössä konfliktien määrän kasvamisena.

Nyt jos koskaan tarvitaan toimia työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi, joka työriitalain mukaan on valtakunnansovittelijan yksi keskeisistä tehtävistä. Tämän toteuttamiseksi tarvitaan yhteistä ymmärrystä eri alojen sekä kansantalouden tilasta. Luotettavat ja yhteiset taloustiedot edistävät työmarkkinajärjestöjen sekä myös paikallistason neuvottelu- ja sopimustoimintaa.

Ruotsin Medlingsinstitutetilla on työriitojen sovittelua laajempi työelämän asiantuntijatehtävä. Toiminnan painopiste on ennakoivassa työssä ja työelämän sekä työmarkkinaosapuolten palvelemisessa. Yksi sen keskeisistä tehtävistä on edistää palkanmuodostuksen vakautta, minkä taustaksi se vastaa palkkatilastoinnista ja esimerkiksi samapalkkaisuuden raportoinnista.

Myös Suomessa painopisteen siirtäminen työmarkkinaneuvottelujen ennakoivaan tukemiseen on tärkeää. Se ehkäisee konfliktien syntymistä ja luo laajempaa pohjaa työmarkkinasovulle. Lisäksi se edistää talouden ja yhteiskunnallisten arvojen kannalta kestävästä palkanmuodostusta mahdollistamalla tasapuolisemman ja hyväksyttävämmän palkkasopimisen koordinaation.

Vakaan työmarkkinatilanteen sekä neuvottelujen perusteena on osapuolten keskinäinen luottamus ja tasavertainen asema. Samoin keskeistä on työmarkkinajärjestöjen molemminpuolinen luottamus sovittelujärjestelmään. Näiden edesauttamiseksi on välttämätöntä, että sovittelijan toimiston resurssit ovat riittävät ja sen tehtävä tukee työmarkkinoiden toimintaa.

Työriitalakia on muutettu siten, että sovittelulautakunnan puheenjohtajana toimii aina valtakunnansovittelija. Muutos kaventaa mahdollisuuksia hyödyntää tilanteen mukaan parhaiten soveltuvaa puheenjohtajaa. Työriitojen määrä ja laajuus voivat vaihdella merkittävästi. Mahdollisuus nimetä myös muu puheenjohtaja keventäisi valtakunnansovittelijan työkuormaa ja varmistaisi, että sovitteluprosessit etenevät viivytyksettä. Lisäksi joissain riidoissa voi olla erityispiirteitä, jolloin ulkopuolinen asiantuntija voisi toimia puheenjohtajana tehokkaammin kuin valtakunnansovittelija.



### **PAM esittää:**

- Valtakunnansovittelijan tehtävänä on tuottaa yhtenäistä kuvaa kansantaloudesta sekä palkanmuodostuksesta eri toimialoilta.
- Valtakunnansovittelijan riippumattomuutta lisätään siirtämällä toimisto itsenäiseksi yksiköksi, joka ei ole suoraan ministeriön alaisuudessa.
- Työmarkkinaosapuolten luottamusta sovitteluinstituutioon vahvistetaan valitsemalla kaksi valtakunnansovittelijaa. Toinen sovittelija on työnantajien ja toinen työntekijäpuolien esittämä.
- Sovittelijan toimiston resursseja lisätään siten, että voidaan varmistua tehokkaasta toiminnasta järjestelmän kaikilla osa-alueilla.
- Valtakunnansovittelijan tai muun sovittelijan toimiminen sovittelulautakunnan puheenjohtajana tulee olla harkinnanvaraista.

## **Tasapuolinen ja ostovoimaa turvaava sovittelu**

Asiasanat: työriitalaki, sovittelu, valtakunnansovittelija, vientimalli, ostovoima, palkkatasa-arvo, samapalkkaisuus, matalapalkkaisuus

Vuoden 2025 alusta lähtien valtakunnansovittelija ei voi muiden alojen sovittelussa ylittää vientialojen palkkankorotuksia. Sovittelijan toimintaa rajoitettiin siten, että sovittelussa ei sovintoehdotuksella voida päästä alakohtaisiin ratkaisuihin, jos se ylittäisi vientialojen linjan, vaikka ala kärsisi työvoimapulasta tai palkkakuopista tai siihen olisi muita perusteita.

Tämä kurjistaa jo valmiiksi heikossa asemassa olevien työntekijöiden tilannetta, kun se jäädyttää palkkaeroja nykytasolle ja kaventaa tilaa myös työehtojen parantamiselta. Työmarkkinaosapuolilla on aiempaa vähemmän tarvetta sovittaa yhteen molempien etuja. Työriidat pitkittyvät ja kärjistyvät, mikä puolestaan rapauttaa osapuolten välistä luottamusta ja heikentää myös liiketoiminnan ennakoitavuutta.

Vientimallin on huomioitava alakohtaiset tarpeet ja kilpailukyvyn lisäksi sen tulee turvata ostovoima. Mallin on myös mahdollistettava samapalkkaisuuden edistäminen ja matalapalkkaisuuden ehkäiseminen. Toimivia keinoja näiden toteuttamiseksi ovat esimerkiksi palkkaohjelmat, ansiotasoa parantavat palkkausjärjestelmä uudistukset sekä euromääräiset korotukset tai vastaavat mallit, joilla voidaan korjata naisvaltaisten ja matalapalkkaisten alojen palkkojen jälkeensä jääneisyttä.

### **PAM esittää:**

- Työriitalakiin kirjataan sovittelijalle velvoite huomioida toimialojen erityistarpeet.
- Työriitalakiin tulee sisällyttää periaate, että sovittelijan esittämien palkkaratkaisujen tulee edistää samapalkkaisuutta ja palkkatasa-arvoa eli vientimallin estämättä on oltava mahdollisuus ja velvoite toteuttaa palkkaohjelmia naisvaltaisille ja matalapalkkaisille aloille.



## Paikalliselle sopimiselle rehdit pelisäännöt

Asiasanat: paikallinen sopiminen, tulkintaetuoikeus, sopimuskulttuuri

PAM pitää paikallista sopimista lähtökohtaisesti positiivisena asiana. Paikallisten sopimusten syntyminen edellyttää kuitenkin aitoa paikallista neuvottelua, joka pohjautuu sopimusosapuolten keskinäiseen luottamukseen ja tasavertaisuuteen.

Vuoden 2025 alusta paikallisia sopimuksia voidaan solmia myös järjestäytymättömissä yrityksissä ja luottamusvaltuutetun kanssa. Jos työpaikalla on sekä luottamusmies että luottamusvaltuutettu, voi syntyä tilanne, jossa työnantaja neuvottelee samasta asiasta kahden edustajan kanssa. Tämä voi pahimmillaan johtaa ristiriitaisiin sopimuksiin ja työntekijöiden keskinäiseen syrjintään. Lisäksi se voi aiheuttaa jännitteitä työntekijöiden välillä ja heikentää luottamusta paikalliseen sopimiseen.

PAM kouluttaa jatkuvasti alansa luottamusmiehiä työoikeudellisissa sekä yritysten talouteen ja toimintaan liittyvissä asioissa. Tällä varmistetaan työntekijöiden edustajan riittävä valmiudet sopimusten solmimiseen. Luottamusvaltuutetulla ei ole vastaavaa koulutusta ja tukea paikalliseen sopimiseen. Siksi työntekijöiden edustajina tilanteissa, joissa paikallisessa sopimuksessa on yksinomaan vähennetty työntekijöiden oikeuksia, tulee sopijapuolena olla vain ammattiliiton luottamusmies.

Työnantajalla on katsottu olevan tulkintaetuoikeus työehtosopimuksen sekä sen nojalla tehdyn paikallisen sopimuksen tulkinnasta. Paikallisen sopimuksen tulkintaetuoikeuden siirtäminen työntekijöiden edustajalle vahvistaisi paikallisen sopimisen tasapainoa ja lisäksi työntekijöiden luottamusta neuvotteluprosessiin.

Tämä loisi aidomman neuvotteluasetelman, jossa sopimuksia ei voitaisi venyttää työnantajan eduksi, ja lisäksi työntekijöiden halukkuutta tehdä paikallisia sopimuksia. Työpaikoille syntyisi siten vakaampi ja ennakoitavampi toimintaympäristö, joka tukisi luottamusta, vahvistaisi sopimuskulttuuria ja edistäisi toimivaa paikallista sopimista.

Ruotsin kokemukset vastaavasta mallista osoittavat, että työntekijäpuolen tulkintaetuoikeus edistää toimivaa ja luottamukseen perustuvaa sopimuskulttuuria. Siellä paikallinen sopiminen on laajaa, riitoja syntyy vähemmän ja osapuolet neuvottelevat tasavertaisemmin.

### **PAM esittää:**

- Paikallisen sopimisen erimielisyyksissä tulkintaetuoikeus on työntekijäpuolen edustajalla.
- Jos sopimuksessa on yksinomaan vähennetty työntekijöiden etuja, voi sopijapuolena olla vain ammattiliiton luottamusmies.
- Mahdollisuutta poiketa yrityskohtaisiin työehtosopimuksin työlainsäädännön säännöksistä, ei ole toimialoilla, joilla voidaan katsoa olevan korostunut työehtojen polkemisen riski.



# Palautetaan tasapaino lakkosakkoihin ja selkeys lakkorajoitukseen

Asiasanat: lakko, työtaistelu, työrauha, sanktiot, sopimusjärjestelmä

Työmarkkinaosapuolten yhdenvertainen kohtelu ei toteudu sanktioissa työehtosopimusrikkomuksista.

Työrauhavelvollisuuden ja sen valvontavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavia hyvityssakkoja korotettiin tuntuvasti keväällä 2024. Työrauhavelvollisuuden rikkomisen sanktiointi koskee lähes yksinomaan työntekijäpuolta, sillä työnantajapuolen toteuttama laiton työsulku on erittäin harvinainen.

Työrauhavelvoitteen rikkomista huomattavasti yleisempää on kuitenkin se, että työnantaja rikkoo työehtosopimusta muulla tavoin tai työnantajaliitto rikkoo valvontavelvollisuuttaan. Toiminta saattaa jatkua pitkään, ja yksittäisille työntekijöille voidaan näin aiheuttaa merkittävää vahinkoa, mutta käytännössä työnantajille tuomitaan edelleen maksettavaksi noin 3 000–4 000 euron sanktioita.

Kevään 2024 jälkeen sen sijaan työnantaja- ja työntekijäpuolen seuraamukset työehtosopimusvelvoitteiden rikkomisesta poikkeavat täysin toisistaan: työnantajan harvoin maksimimääräisenä toteutuva seuraamusriski on maksimissaan 23 500 euroa, työntekijäpuolen 150 000 euroa. Epäsuhta muodostuu sitä suuremmaksi, mikäli useampi yhdistys osallistuu samaan työtaisteluun.

Työmarkkinoille on palautettava tasapaino varmistamalla työnantajien, työnantajien yhdistysten ja työntekijöiden yhdistysten yhdenmukainen kohtelu työehtosopimusmääräysten rikkomisen sanktioinnissa.

Tasapaino ja selkeys pitää palauttaa myös lakkorajoitukseen. Lakko-oikeus on työntekijän perusoikeus ja viimesijainen keino edistää työehtosopimuksen syntymistä. Nykyiset työntekijöiden työtaisteluoikeuden rajoitukset ovat niin epäselviä, että ne luovat tulkintariitoja ja vaikeuttavat työehtosopimusneuvotteluita. Tämä koskee erityisesti myötätuntotyötaisteluita, joilla edistetään työehtosopimusneuvotteluita niillä aloilla, jotka tarvitsevat eniten tukea. Selkeämpi lainsäädäntö tukee ylipäätään rauhanomaista neuvottelujärjestelmää.

## PAM esittää

- Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon asteikkoa kohtuullistaan ja työnantajapuolen hyvityssakon määriä korotetaan siten, että ne ovat yhdenvertaiset.
- Myötätuntotyötaistelujen sääntelyä selkeytetään siten, että suhteellisuusperiaatteen mukaisia tukilakkoja ei voida rajoittaa.



## Ammattiliitoille kanneoikeus

Asiasanat: ryhmäkante, oikeussuoja, työperäinen hyväksikäyttö, riidanratkaisu

Nykyisin ammattiliitolla on itsenäinen kanneoikeus ainoastaan työtuomioistuimessa eli työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa. Työtuomioistuimessa ammattiliitto voi itsenäisesti ajaa kannaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvissa asioissa ilman valtuutusta jäseniltään.

Yleisissä tuomioistuimissa vähintään muodollisena kantajana toimii aina se henkilö, joka on asiassa asianosainen. Ammattiliitolla ei ole mahdollisuutta ajaa edes jäsentensä puolesta kannaan ilman erillistä valtuutusta. Usein asian käsittely ja erityisesti todistelu tuomioistuimessa myös tosiasiasa edellyttää asianomaisen omaa myötävaikutusta. Suomessa ei myöskään ole käytössä ryhmäkannaan, jonka puitteissa ammattiliitto voisi toimia.

Ammattiliiton kanneoikeus ei sovellu kaikkiin työoikeudellisiin tuomioistuinriitoihin, mutta olisi erityisen perusteltu muun muassa seuraavissa asiaryhmissä: palkkasaatavien perintä, yhteistoimintalain rikkominen ja taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Ammattiliiton kanneoikeus soveltuisi erityisen hyvin asiaryhmiin, jossa olisi kysymys ensisijaisesti oikeudellisen arvion tekemisestä tuomioistuimessa suhteellisen selkeän faktatiedoston valossa eikä todistelu tulisi runsaasti esitettäväksi. Tällainen asiaryhmä olisi erityisesti määrätyn ammattiryhmän (kuten ruokalähetit) oikeudellisen aseman arviointi tuomioistuimessa.

Ammattiliiton kanneoikeudelle on selkeä tarve myös ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön liittyvissä asioissa. Hyväksikäytetty työntekijä ei useinkaan uskalla toimia asiassa itse kantajana. Tällaisissa tilanteissa olisi tärkeää, että ammattiliitolla olisi kanneoikeus ja mahdollisuus ajaa itsenäisesti kannaan yhden tai useamman työntekijän puolesta. On myös mahdollista, ettei tarkkaan tiedetä, millaista työntekijäjoukkoa asia koskee. Tällaisessa tilanteessa tulisi lainsäädännössä mennä ammattiliiton kanneoikeutta pidemmälle ja mahdollistaa ammattiliitolle määrätynlaisen ryhmäkanteen ajaminen.

### **PAM esittää:**

- Ammattiliitoille säädetään itsenäinen kanneoikeus työelämään, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa, joka pitää sisällään myös mahdollisuuden ryhmäkanteen ajamiseen määrättyissä tapauksissa.



## Matalan kynnyksen oikeussuojakeinolla ratkaisuja riitoihin nopeammin ja edullisemmin

Oikeusturvakeinot työoikeudellisissa riitatilanteissa eivät ole riittävät. Prosessi yleisissä tuomioistuimissa on pitkä, kallis ja raskas. Keskimääräiset käsittelyajat ovat pidentyneet ja jo ensimmäiselle oikeusasteelle pääsy voi kestää useita vuosia. Tämä asettaa työntekijöille korkean kynnyksen puolustaa omia oikeuksiaan ja tämä mahdollistaa työlainsäädännön kiertämistä.

Työntekijöille riskialttiin, pitkän ja kalliin tuomioistuinmenettelyn rinnalle tulee kehittää nopeampi ja edullisempi keino saada työsuhteeseen liittyvät riita-asiat arvioitavaksi. Kaikki työlainsäädännön soveltamisalaan liittyvät riita-asiat tulee voida ratkaista sujuvammin. Erityisesti se onko kyseessä työsuhde vai toimeksianto yrittäjälle, tulisi saada nykyistä helpommin selvitettyä.

Viroon on perustettu työsuojeluviranomaisen alaisuuteen ns. työriitalautakunta, joka voi antaa sitovia päätöksiä työoikeudellisiin riitoihin nopeasti ja kustannustehokkaasti. Lautakunnan päätöksistä on mahdollista valittaa yleisiin tuomioistuimiin. Oikeussuojakeinoja työoikeudellisissa riitatilanteissa tulee Suomessa kehittää. Tämä tulee tehdä joko nykyistä järjestelmää uudistamalla tai perustamalla tuomioistuimen rinnalle uusi sitovia päätöksiä antava elin työoikeudellisia riitatilanteita varten.

### **PAM esittää:**

- Työoikeudellisten riita-asioiden ratkaisemiseksi luodaan matalan kynnyksen riidanratkaisuelin, jonka kautta voi saada osapuolia sitovia ratkaisuja nopeammin ja edullisemmin.



## Turvataan liittojen oikeus sopia etuja jäsenilleen

Ammattiliittojen tehtävä on puolustaa jäsentensä hyvää työelämää, työehtoja ja palkkausta. Ammatillinen järjestäytymisvapaus käsittää oikeuden neuvotella etuja jäsenilleen. Liitto voi näin ollen käyttää niin sanottua järjestöehtoa eli sopia eduista, jotka kohdentuvat vain liiton jäsenille.

Järjestöehdon käyttäminen osana työehtosopimustoimintaa on kansainvälisiin ihmisoikeus-sopimuksiin ja ILO:n periaatteisiin pohjautuva, laillinen ja oikeutettu väline järjestövoiman ylläpitämiseksi. Kysymys ei ole syrjinnästä järjestäytymättömiä työntekijöitä kohtaan. Yksilöllä on oikeus olla liittymättä tai kuulumatta järjestöön, mutta oikeudella ei luoda kollektiivisia vastaoikeuksia.

Järjestöehdolla tuetaan myös vähimmäispalkkadirektiivin tavoitetta työehtosopimusten kattavuudesta, sillä se vahvistaa järjestäytymisen kannustimia, turvaa neuvotteluvoimaa ja välillisesti varmistaa koko työmarkkinajärjestelmän vakautta.

### **PAM esittää:**

- Lainsäädännön tulee turvata ja edistää järjestöehdon käyttöä osana työmarkkinaosapuolten sopimusvapautta ja työehtosopimusjärjestelmän toimintaedellytyksiä.





**Yhdessä  
parempaa**

